

Aktueller Stand zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die Ausgestaltung der „neuen Welt“ der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der Form des Entwurfs des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) und ihr Verhältnis zur „alten Welt“ ist weiter im Fluss. Wir haben Ihnen zuletzt in unserer [Frühjahrs-Ausgabe des Pensions Client Alerts](#) und in unserem Webinar im März 2017 einen Überblick über die Entwicklung des Reformvorhabens gegeben. Mit diesem Client Alert berichten wir vom aktuellen Stand des Reformvorhabens und fassen für Sie zusammen, was die einzelnen neuen arbeitsrechtlichen und flankierenden Inhalte des Entwurfes in der derzeitigen Fassung sind und welche Hürden und Kritikpunkte bereits überwunden wurden. Der Ausblick gilt den weiteren Herausforderungen, die zukünftig in der Praxis noch zu überwinden sein werden.

Past meets Future: Das geschah bisher

Nachdem der Dissens zum Garantieverbot und zur Reichweite der Tarifexklusivität zur Soll-Bruchstelle des Reformvorhabens zu werden drohte, konnte die Regierungskoalition nunmehr ihre Meinungsverschiedenheiten überwinden und ein Einvernehmen zur Reform herbeiführen. Die modifizierte Fassung wurde am 31. Mai 2017 von den beratenden Ausschüssen beschlossen. Der Bundestag hat der überarbeiteten Fassung des BRSG in seiner Sitzung am 1. Juni 2017 zugestimmt. Der Bundesrat wird das BRSG voraussichtlich in seiner Sitzung am 7. Juli 2017 abschließend behandeln.

Latest News – Welche Änderungen fanden zuletzt Eingang in das BRSG?

Im Einzelnen gelten hinsichtlich der wesentlichen arbeitsrechtlichen Inhalte der Reform:

(1) Pay-and-forget und Opting-out

- Einführung der reinen Beitragszusage: Nach der Legaldefinition in § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG liegt bAV

nun auch vor, wenn der Arbeitgeber durch oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der bAV an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 22 BetrAVG zu zahlen. Insolvenzsicherungspflichten und auch die Einstandspflichten des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG bestehen nicht. Es soll damit bewusst eine Entlastung der Arbeitgeber erzielt werden, die außerhalb der neuen Zusageform in der bAV nicht zulässig ist (s. hierzu unseren [Client Alert](#) zur Haftung des Arbeitgebers für mittelbare Versorgungszusagen).

- Die Höhe der Leistungen darf bei der reinen Beitragszusage nicht garantiert werden (§ 22 BetrAVG).
- Aufsichtsrechtliche Regelungen sollen eine Überwachung durch die BaFin sicherstellen; im Übrigen ist es Sache der Sozialpartner, eine effiziente Systematik nach Maßgabe der Vorgaben aus §§ 21 bis 25 Be-

trAVG n.F. zu konzeptionieren und zu implementieren. Für die reine Beitragszusage wird nun in der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung mehr Klarheit für kollektive Pufferungsmechanismen zur Dämpfung von Kapitalmarktschwankungen in der Anwartschaftsphase geschaffen. Auch die bilanzielle Behandlung der vorgesehenen Sicherungsbeiträge bei einer Versorgungseinrichtung wird geregelt. Für Leistungserhöhungen in der Bezugszeit ist nun eine Begrenzung der Art vorgesehen, dass der Kapitaldeckungsgrad durch die Erhöhung nicht unter 110 % fallen darf.

- Einführung von Optionssystemen: Nach §§ 19, 20 BetrAVG n.F. können tarifliche Modelle der automatischen Entgeltumwandlung – nunmehr nach Öffnung durch den Tarifvertrag auch durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung – eingeführt werden. Generell nehmen alle Mitarbeiter an dem Entgeltumwandlungsprogramm teil, sofern sie dem nicht innerhalb einer gesetzten (Mindest-)Frist nach ent-

sprechender Information widersprechen. Die Tarifvertragsparteien sollen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zur durchführenden Versorgungseinrichtung nicht verwehren (§ 21 Abs. 3 BetrAVG).

(2) Optimierung der Förderung der Entgeltumwandlung

- Neue Förderbeiträge des Arbeitgebers für Geringverdiener (Verdienstobergrenze bis zu 2.200 EUR Monatslohn): Sie 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.).
- Steuerfreie Dotierung: Sie soll für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds erhöht werden auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Die Regelungen zur Pauschalversteuerung (20%) bleiben bestehen; bei Abfindungen ist das bis zu 10fache Jahresvolumen zulässig.
- Verpflichtender zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss: Der Arbeitgeber wird nach dem eingefügten § 1a Absatz 1a BetrAVG n. F. verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfond, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Die Regelung gilt nicht mehr nur für die reine Beitragszusage, ist jedoch bei anderen Zusagen als der reinen

Beitragszusage tarifdispositiv. Sie tritt ab 2019 in Kraft mit einer Übergangsfrist für bis dahin getroffene Umwandlungsvereinbarungen von 3 Jahren, so dass die Neuregelung für bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossene Umwandlungsvereinbarungen erst ab dem 1. Januar 2022 Wirkung entfaltet. Über die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse durchgeführte Entgeltumwandlungen sind von der Neuregelung nicht betroffen.

(3) Der Nachschlag des Gesetzgebers: Kraftprobe um die echte Rückwirkung

- Schließlich erfolgte auf Hinwirken von Interessenvertretern eine „Klarstellung“ zu § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG: Entgegen der Entscheidung des BAG (Urt. v. 13.12.2016, 3 AZR 344/15) soll die erleichterte Anpassungsprüfungsverpflichtung des Arbeitgebers bei Durchführung über eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für den Fall der Weitergabe aller Überschussanteile ab Rentenbeginn auch für Anpassungsprüfungszeiträume vor 2016 gelten. Nachdem die Frage der Anforderung an den Umfang und den Geltungsbereich der Anpassungsprüfungsverpflichtung lange Zeit Gegenstand von gerichtlichen Auseinandersetzungen war, bleibt abzuwarten, ob diese echte Rückwirkung nunmehr Bestand hat.

Against – Kritikpunkte der Opposition

Die Opposition kritisiert das Reformvorhaben fortgesetzt als Versuch, das sinkende Rentenniveau in der gesetzlichen Rente abzufedern. Die Betriebsrente sei keine Ergänzung, sondern ein Ersatz für Lücken in der ersten Säule.

Der verpflichtende Zuschuss des Arbeitgebers sei gegenüber der Ersparnis bei der Entgeltumwandlung für Sozialbeiträge in Höhe von 20 Prozent (unterhalb BBG) zu gering. Auch zu dem Garantieverbot bestehen teilweise die Befürchtungen, dass der Verzicht auf Garantien und das Verschieben des Kapitalmarktrisikos auf die Arbeitnehmer bedeuten könnten, dass für die Versorgungsberechtigten am Ende weniger Rentenleistungen herauskommen, was insbesondere für die im Fokus stehenden Geringverdiener nicht tragbar wäre. Richtiger Weise bedeutet der Garantieverzicht aber keinen Verzicht auf Sicherheit, sondern bringt mehr Flexibilität und damit mehr Rendite bei der Anlage. Auch die Zielrente bleibt eine – für alle Seiten – kalkulierbare Größe.

Next? – Implikationen aus dem BRSVG

Was bedeutet die Reform konkret für Ihr Unternehmen? Existierende Versorgungssysteme werden mit Inkrafttreten des BRSVG zum 1. Januar 2018 nicht abgeschafft, aber die bAV wird (noch) komplexer. Die Unternehmen müssen sich damit auseinandersetzen, wie sich die neuen Möglichkeiten des BRSVG mit den bestehenden Altersversorgungssystemen sinnvoll kombinieren lassen, auch mit Blick auf erweiterte steuerliche Fördermodelle. Bedarf an einer Analyse des Reifegrades der eigenen bAV kommt auf die Unternehmen auch mit Blick auf die Entgeltumwandlung zu.

Diese und weitere Aspekte werden wir in unserer nächsten Ausgabe des Pensions Update und im Rahmen unserer diesjährigen Roadshow behandeln.

Nähere Informationen zu unseren Veranstaltungen veröffentlichen wir in Kürze.

Kontakt:



Dr. Lars Hinrichs

KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
T +49 40 360994-5015
M +49 174 3009748
lhinrichs@kpmg-law.com



Christine Hansen

KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Rechtsanwältin
T +49 30 530199-150
M +49 175 26 05 799
christinehansen@kpmg-law.com

www.kpmg-law.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.

© 2017 KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einem Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.