

Übersicht

Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Stand: Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen v. 31.05.2017 – Inkrafttreten: 01.01.2018

Änderungen des Betriebsrentengesetzes

- Betriebliche Altersversorgung (bAV) liegt auch bei einer *reinen Beitragszusage* vor, wenn der ArbGeb durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (»Tarifrente«) verpflichtet ist, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen (Versorgungseinrichtung nach § 22 BetrAVG in einem der drei sog. externe Durchführungswege). Sofern einer dieser Wege im Unternehmen offensteht, kann der ArbGeb den ArbN, der seinen Individualanspruch auf Entgeltumwandlung geltend macht, auch auf diese Möglichkeit verweisen. – Die subsidiäre arbeitsrechtliche Einstandspflicht des ArbGeb (Haftung) für eine bestimmte Rentenleistung (die ja gar nicht mehr zugesagt wird) besteht bei reiner Beitragszusage nicht. Auch eine Insolvenzversicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein findet nicht statt. Grundlage der von der Versorgungseinrichtung im Versorgungsfall zu leistenden Betriebsrente bilden alleine die Beiträge zusammen mit den Kapitalerträgen. Die Höhe der Betriebsrenten ist demnach von der Vermögens- und Ertragslage bzw. -entwicklung der Versorgungseinrichtung abhängig (Variabilität in Abhängigkeit vom Kapitalanlageerfolg gänzlich ohne »Haltelinie«). Nicht nur im VAG (s.u.), sondern auch im BetrAVG selbst wird explizit ein Garantiausschluss festgeschrieben; er gilt damit einheitlich für alle in- und ausländischen Anbieter. – Die Tarifparteien können die Vereinbarung der reinen Beitragszusage auch auf Betriebs- und Personalräte delegieren, wobei die wesentlichen Regelungsinhalte dem Tarifvertrag vorbehalten bleiben sollten. Anwartschaften auf Altersrenten aus reiner Beitragszusage sind sofort unverfallbar (nicht hingegen evtl. Anwartschaften auf Invaliditäts- oder Hinterbliebenenschutz; hier soll den Tarifparteien Spielraum für Lösungsmöglichkeiten belassen werden), auch dann, wenn sie vom ArbGeb finanziert worden sind. – Nichttarifgebundene ArbGeb und ArbN im Geltungsbereich des Tarifvertrages können (das Einverständnis der Versorgungseinrichtung vorausgesetzt – ein Kontrahierungszwang besteht also nicht) die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren.
- Bei ArbGeb-Wechsel kann das Betriebsrentenkapital aus einer Versorgungszusage (des ehemaligen ArbGeb *mit* Einstandspflicht) auf die neue Versorgungseinrichtung mit reiner Beitragszusage (*ohne* Einstandspflicht des neuen ArbGeb) übertragen werden. Der neue ArbGeb kann den ArbN auf diese Durchführungsmöglichkeit festlegen.
- Im Insolvenzfall des ArbGeb hat der ArbN künftig das Recht, eine auf sein Leben abgeschlossene Rückdeckungsversicherung fortzusetzen, sofern dies nicht den insolvenzrechtlichen Verteilungsregelungen widerspricht oder eine Übertragung des Anspruchs durch den Träger der Insolvenzversicherung mit Genehmigung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht auf den Pensionsfonds erfolgt. Dabei tritt der versorgungsberechtigte ArbN als Versicherungsnehmer in die Versicherung ein und entscheidet darüber, ob er die Versicherung mit eigenen Beiträgen weiter aufbauen möchte. Der Pensions-Sicherungs-Verein wird in diesem Fall von seiner Leistungsverpflichtung befreit.
- Den Tarifvertragsparteien wird die rechtssichere Einführung von betrieblichen Systemen automatischer Entgeltumwandlung (Optionssysteme) ermöglicht (auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse). Optionssysteme können auch durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eingeführt werden, sofern der einschlägige Tarifvertrag dies zulässt. Die Tarifvertragsparteien können alle ArbGeb in ihrem Zuständigkeitsbereich verpflichten, solche Systeme einzuführen; sie können aber auch im Tarifvertrag den ArbGeb lediglich die Möglichkeit einräumen, solche Systeme unter Bedingungen einzuführen, die im Tarifvertrag festgelegt sind. Dazu können etwa konkrete Kostenvorgaben im Hinblick auf den durchführenden Versorgungsträger gehören oder die Vorgabe, dass eine Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung zum Leistungsspektrum gehören müssen. – Das Gesetz enthält lediglich grundlegende Vorgaben, wie solche Optionssysteme ausgestaltet sein müssen. Dazu gehören unter anderem die Festlegung von Mindestfristen, die den ArbN ausreichend Zeit belassen sollen, das Angebot auf Entgeltumwandlung zu prüfen, sowie Mindestanforderungen an Form und Inhalt des Angebots. – Nichttarifgebundene ArbGeb können ein einschlägiges tarifvertragliches Optionssystem anwenden oder auf Grund eines einschlägigen Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Einführung eines Optionssystems regeln. »Einschlägig« wäre auch ein Tarifvertrag über ein Optionssystem, der zwischen ArbGeb-Verbänden und Gewerkschaften oder zwischen Zusammenschlüssen von ArbGeb-Verbänden bzw. Gewerkschaften mit dem Ziel einer bundesweiten und branchenübergreifenden Inbezugnahmemöglichkeit abgeschlossen würde. Auf diesem Weg könnte sichergestellt werden, dass möglichst vielen nichttarifgebundenen ArbGeb die Möglichkeit eröffnet würde, für ihre Beschäftigten ein sachgerechtes, effizientes und kostengünstiges Optionssystem einzuführen.
- Die Tarifvertragsparteien müssen den Prozess der Einführung, Implementierung und Durchführung der Betriebsrente auf Basis der reinen Beitragszusage begleiten. Dies kann im Rahmen gemeinsamer Einrichtungen nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes erfolgen. Die Anforderung ist aber zum Beispiel auch dann erfüllt, wenn die Tarifparteien im Aufsichtsrat der durchführenden Versorgungseinrichtung vertreten sind oder wenn sie durch eine Vertretung in spezifischen Gremien der Versorgungseinrichtung hinreichende Einflussmöglichkeiten auf das Betriebsrentensystem haben bzw. dieses mit steuern können. – Die Tarifvertragsparteien sollen beim Abschluss entsprechender Tarifverträge darauf achten,

bestehende und gut funktionierende Betriebsrentensysteme möglichst nicht zu gefährden. Den Tarifparteien obliegt eine Prüfpflicht, ob über Tariföffnungsklauseln den Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien ermöglicht werden soll, die Beiträge für eine reine Beitragszusage auch auf der Grundlage der bereits bestehenden Zusageformen »Leistungszusage«, »beitragsorientierte Leistungszusage« und »Beitragszusage mit Mindestleistung« zu verwenden. Nichttarifgebundene ArbGeb und ArbN sollen nicht daran gehindert werden, die von den Sozialpartnern mitgesteuerten Versorgungseinrichtungen zu nutzen. Werden Nichttarifgebundene aufgenommen, dürfen der durchführenden Versorgungseinrichtung seitens der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von ArbN nichttarifgebundener ArbGeb keine nachteiligen Sonderkonditionen vorgegeben werden, sofern dies nicht sachlich begründet ist.

- Mit der reinen Beitragszusage entfällt die bisherige Einstandspflicht des ArbGeb. Deshalb *soll* im Tarifvertrag ein zusätzlicher Beitrag des ArbGeb festgelegt werden, der nicht unmittelbar den einzelnen ArbN direkt gutgeschrieben oder zugerechnet wird (und damit für ArbN generell steuer- und beitragsfrei ist). Dieser *Zusatzbeitrag* (»Sicherungsbeitrag«) kann dazu genutzt werden, die Betriebsrenten etwa dadurch zusätzlich abzusichern, dass die Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservativere Kapitalanlage realisiert; im Rahmen eines kollektiven Sparmodells kann er auch zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet werden.
- Bei reiner Beitragszusage *muss* im Falle der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag geregelt werden, dass der ArbGeb 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als ArbGeb-Zuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss, soweit der ArbGeb durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- Bei Entgeltumwandlung über sog. externe Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) wird der ArbGeb ab 2019 verpflichtet, den von ihm ersparten ArbGeb-Anteil zur Sozialversicherung in pauschalierter Form (15 Prozent) zugunsten seines Beschäftigten an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterzuleiten (eine darauf beruhende Anwartschaft ist – ebenfalls – sofort unverfallbar). – Anders als der gesetzlich verpflichtende ArbGeb-Zuschuss bei reiner Beitragszusage ist dieser (»generelle«) Zuschuss *tarifdispositiv*. Bestehende, für die Beschäftigten ungünstigere tarifliche Regelungen, bleiben gültig. – Für den (»generelle«) ArbGeb-Zuschuss gelten die gleichen steuerlichen Regelungen wie für die mittels Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge des ArbGeb. – Für individuelle wie kollektive Entgeltumwandelungsvereinbarungen, die vor 2019 abgeschlossen wurden, gilt die Regelung erst ab 2022.

Änderungen des SGB XII

- Anrechnungsfreies Einkommen aus einem Ehrenamt in Höhe von bis zu 200 Euro ist auf die Höchstfreibeträge für Erwerbseinkommen anzurechnen.
- Bei der Hilfe zum Lebensunterhalt sowie der Grundversicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ist ein Betrag von 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge zuzüglich 30 vom Hundert des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzli-

chen Altersvorsorge abzusetzen, höchstens jedoch 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 (2017: 204,50 Euro). Zur zusätzlichen Altersvorsorge rechnen bis zum Lebensende und ohne Kapitalwahlrecht monatlich zu zahlende bAV-, private Riester- oder Rürup-Renten unabhängig von einer etwaigen staatlichen Förderung sowie Rentenbeträge, die aus Zeiten einer freiwilligen Versicherung oder einer Versicherungspflicht auf Antrag in der GRV resultieren.

Änderungen des SGB V

- Für betriebliche Riester-Renten entfällt in der Auszahlungsphase die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung; sie werden damit künftig wie private Riester-Renten behandelt.

Änderungen des VAG

- Im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) werden grundlegende Anforderungen, die die durchführenden Einrichtungen bei reinen Beitragszusagen einzuhalten haben, getroffen. – So darf die durchführende Einrichtung keine Mindestleistungen versprechen. Reine Beitragszusagen erfordern daher vergleichsweise geringes Eigenkapital. Auf diese Weise wird erreicht, dass das neue Geschäft grundsätzlich allen Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen offen steht.
- Die durchführende Einrichtung muss sich verpflichten, Altersversorgungsleistungen als lebenslange Zahlungen zu erbringen. Einmalauszahlungen sind damit ausgeschlossen.
- Bei reinen Beitragszusagen müssen sich die Tarifvertragsparteien an der Steuerung der betrieblichen Altersversorgung beteiligen. Dies schließt die Gestaltung der Kapitalanlage ein. Daher ist ein gesondertes Sicherungsvermögen bzw. ein gesonderter Anlagestock (d. h. eine gesonderte Abteilung des Sicherungsvermögens) erforderlich. Je nach Ausgestaltung der Tarifverträge, die ggf. eine differenzierte Durchführung der reinen Beitragszusage vorsehen, können mehrere Sicherungsvermögen bzw. Anlagestöcke erforderlich sein.

Änderungen des EStG

- Übertragungen von bAV-Anwartschaften von einem auf einen anderen Träger sind steuerneutral, soweit im Zusammenhang mit der Übertragung keine Zahlungen unmittelbar an den ArbN erfolgen.
- Der steuerfreie Höchstbetrag in der kapitalgedeckten bAV (§ 3 Nr. 63 EStG) wird von vier Prozent auf acht Prozent der RV-BBG (West) angehoben; der beitragsfreie Höchstbetrag bleibt unverändert bei vier Prozent. Im Gegenzug wird der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro aufgehoben (Zusammenfassung des steuerfreien Höchstbetrags zu einem einheitlichen prozentualen Betrag). – Auf den steuerfreien Höchstbetrag sind Beiträge zur kapitalgedeckten bAV anzurechnen, die nach § 40b a. F. pauschal besteuert werden. Dies gilt jedoch nur, soweit die Beiträge vier Prozent der RV-BBG (West) übersteigen; der Höchstbetrag von vier Prozent wird damit durch pauschal besteuerte Beiträge nicht gemindert.
- Der steuerfreie *Sicherungsbeitrag* des ArbGeb zur bAV ist nicht dem § 3 Nr. 63 EStG zugeordnet, sondern dem neuen § 3 Nr. 63a EStG, und mindert daher – anders als der ArbGeb-Zuschuss wegen eingesparter SV-Beiträge bei Entgeltumwandlung – nicht den steuerfreien Dotierungsrahmen (bspw. für Entgeltumwand-

lung) des § 3 Nr. 63 EStG. Fließen dem ArbN später aus dem Sicherungsbeitrag Versorgungsleistungen zu, sind diese voll zu besteuern.

- Für die Verwendung einer Abfindung zugunsten einer bAV-Anwartschaft steht künftig ein zusätzlicher Höchstbetrag zur Verfügung (vier Prozent der RV-BBG vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, höchstens zehn Jahre), unabhängig davon, ob bereits eine bAV über § 3 Nr. 63 EStG gefördert wurde oder nicht.
- Für Kalenderjahre, in denen im Inland bei ruhendem Dienstverhältnis kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wird (bspw. Zeiten einer Entsendung ins Ausland, Elternzeit, Sabbatjahr), können Beiträge steuerbegünstigt nachgezahlt werden – jeweils bis zu acht Prozent der RV-BBG (West) im Jahr der Nachzahlung und für maximal zehn Kalenderjahre. Arbeitslöhne aus anderen Dienstverhältnissen (Steuerklasse VI oder pauschal besteuert) bleiben unberücksichtigt.
- Erwirbt der ArbN bei Insolvenz des ArbGeb Ansprüche aus einer auf sein Leben abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung, wird dieser Erwerb steuerfrei gestellt. Der ArbN versteuert später die gesamten Leistungen aus der (evtl. mit eigenen Beiträgen fortgeführten) Versicherung vollständig als »sonstige Einkünfte« und nicht teilweise auch als Arbeitslohn.
- Wurde für einen ArbN vor 2018 mindestens ein bAV-Beitrag pauschal besteuert (was nur für Versorgungszusagen möglich war, die vor 2005 erteilt wurden – § 40b EStG a.F.), liegen für diesen ArbN künftig die Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung sein ganzes Leben lang vor. Vertragsänderungen, Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, ArbGeb-Wechsel etc. sind unbeachtlich.
- Die Grundzulage der Riester-Förderung wird ab Beitragsjahr 2018 von 154 Euro auf 175 Euro jährlich angehoben. Auf Leistungen aus Riester-Verträgen ist künftig die sog. Fünftel-Regelung (§ 34 Abs. 1 EStG) anwendbar. Beim »Wohnriestern« ist eine Unterbrechung der Eigennutzung von fünf Jahren unschädlich.
- Ab 2018 wird ein bAV-Förderbetrag für ArbN mit unterdurchschnittlichem Entgelt eingeführt. Der bAV-Förderbetrag ist ein staatlicher Zuschuss zu einem vom ArbGeb zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beitrag zur bAV von ArbN mit geringem Einkommen (Bruttoarbeitslohn von monatlich nicht mehr als 2.200 Euro). Gefördert werden Beiträge von mindestens 240 Euro bis höchstens 480 Euro im Kalenderjahr. Der staatliche Zuschuss beträgt 30 Prozent des gesamten zusätzlichen ArbGeb-Beitrags, also mindestens 72 Euro bis höchstens 144 Euro. Er wird dem ArbGeb im Wege der Verrechnung mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer gewährt. Der bAV-Förderbetrag hat keine Auswirkungen auf die Riester-Förderung – insbesondere werden die Riester-Zulagen nicht gemindert oder auf den bAV-Förderbetrag angerechnet. – In Fällen, in denen der ArbGeb bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen ArbGeb-Beitrag an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung leistet, ist der jeweilige Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der ArbGeb darüber hinaus leistet. – Beiträge aus Entgeltumwandlung sind nicht begünstigt. Ist keine Lohnsteuer einzubehalten oder ist sie geringer als der bAV-Förderbetrag, kommt es zu einer Erstattung durch das Finanzamt. Der ArbGeb-Beitrag ist steuerfrei und bei-

tragsfrei in der Sozialversicherung, soweit er 480 Euro nicht übersteigt. Der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 wird durch den steuerfreien förderfähigen Höchstbetrag nicht gemindert. – Der bAV-Förderbetrag kann für ArbN in Anspruch genommen werden, deren Entgelt in Abhängigkeit vom Lohnzahlungszeitraum folgende Beträge nicht übersteigt:

- pro Tag 73,34 Euro,
- pro Woche 513,34 Euro,
- pro Monat 2.200 Euro oder
- pro Jahr 26.400 Euro.

Maßgeblich sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beitragsleistung. – Voraussetzung für die steuerliche Förderung ist, dass Vertriebskosten beim Abschluss des Vertrages über eine bAV nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden (»Zillmerung«). Vielmehr dürfen die Vertriebskosten nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden.

