

## Die betriebliche Altersversorgung

### Referentenentwurf Betriebsrentenstärkungsgesetz (Anwendung ab 01.01.2018)

- Kernstück der **arbeitsrechtlichen Reform** ist die Aufnahme einer **reinen Beitragszusage auf tarifvertraglicher Grundlage** über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung. Damit verbunden ist, dass keine Leistungen garantiert werden, keine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers besteht und deshalb auch kein Insolvenzträger eine Absicherung vornehmen muss. Grundlage der von der Versorgungseinrichtung im Versorgungsfall zu leistenden laufenden Leistungen (Kapitalzahlungen nicht zulässig) bilden allein die Beiträge zusammen mit den Kapitalerträgen (= planmäßig zuzurechnendes Versorgungskapital). Die Anwartschaft ist sofort unverfallbar, auch bei einer reinen Arbeitgeberfinanzierung.
  - Die Tarifvertragsparteien müssen sich an der Durchführung und Steuerung der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage über gemeinsame Einrichtungen nach § 4 TVG oder auf andere durch den Tarifvertrag bestimmte Weise beteiligen (z.B. Aufsichtsrat des gewählten Versorgungsträgers). Sie können eine automatische Entgeltumwandlung einführen, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem). Das Angebot der Entgeltumwandlung gilt als angenommen, wenn es schriftlich und mindestens 3 Monate vor der ersten Fälligkeit des umzu-
- wandelnden Entgelts gemacht worden ist, deutlich darauf hinweist, welcher Betrag und welcher Teil der Vergütung umgewandelt werden soll sowie dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens 1 Monat nach dem Zugang des Angebots widersprechen und die Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens 1 Monat beenden kann. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren.
- Für die Durchführung der reinen Beitragszusage wird im Versicherungsaufsichtsgesetz in Verbindung mit der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung ein Mindeststandard abgesteckt. Für die Kapitalanlage werden dabei die für Pensionsfonds bestehenden Regelungen übernommen. Im Rahmen dieser Rahmenregelungen können sich die Sozialpartner frei bewegen und Konkretisierungen für ihre gemeinsame Einrichtung vorgeben. Die erworbenen Vermögensgegenstände werden in einem gesonderten Sicherungsvermögen/Anlagestock verwaltet. Für die Bestimmung der Renten sind dem tatsächlichen Vermögen der Barwert der nach dem aktuellen Stand zu erbringenden Rentenleistungen (Rechnungsgrundlagen orientieren sich analog dem Pensionsfonds ohne versiche-

rungsförmige Garantien an besten Schätzwerten) gegenüber zu stellen. Wenn dabei der Kapitaldeckungsgrad unter 100% fällt, müssen die Renten reduziert werden, bei Überschreiten eines Kapitaldeckungsgrads von 125% müssen die Renten erhöht werden.

- Zur Absicherung der reinen Beitragszusage **soll** im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden, der individuell den Berechtigten zugeordnet werden kann (dann steuerfrei nur im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG), aber auch kollektiv zur Absicherung der Kapitaldeckungsgrade eingesetzt werden kann (dann steuerfrei nach **§ 3 Nr. 63a EStG**). Zusätzlich **muss** der Tarifvertrag regeln, dass bei Entgeltumwandlung in eine reine Beitragszusage mindestens 15% des umgewandelten – nach SVEV sozialversicherungsfreien – Entgelts als Arbeitgeberzuschuss eingezahlt werden muss (wird auf § 3 Nr. 63 EStG angerechnet).

Im **steuerlichen Bereich** gibt es zwei Hauptthemen:

- § 3 Nr. 63 EStG** wird unter Wegfall des zusätzlichen Freibetrags von 1.800 EUR auf 7% der BBG aufgestockt. Tatsächlich nach § 40b EStG pauschalierte Beiträge werden von dieser Grenze abgezogen. Die aus 2005 resultierende Abgrenzung zwischen Alt- und Neuzusagen wird wesentlich vereinfacht. Wurde vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag nach § 40 b EStG pauschalbesteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung sein ganzes Leben lang vor – unabhängig von weiteren Vertragsveränderungen. Die bisherige Vervielfältigungsregelung wird ersetzt. In Zukunft gibt es 3% der BBG pro Kalenderjahr, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, begrenzt auf 10 Jahre (keine Verrechnung mit in der Vergangenheit nach § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Beiträgen). Darüber hinaus gibt es eine Nachzahlungsmöglichkeit bei ruhenden Arbeitsverhältnissen. Für jedes **volle** Kalenderjahr, in dem das 1. Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, können 7% der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl dies-

er Kalenderjahre (max. 10) nachgezahlt werden.

- Einführung eines neuen **BAV-Förderbetrages** für Beiträge der Arbeitgeber von Geringverdienern. Als Voraussetzungen muss ein 1. Dienstverhältnis vorliegen und eine kapitalgedeckte Altersversorgung im Rahmen eines Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn durch den Arbeitgeber in Höhe von mindestens 240 EUR im Jahr gewährt werden. Beim Tarif muss sichergestellt sein, dass von den Beiträgen jeweils derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Vertriebskosten herangezogen wird. Im Zeitpunkt der Beitragsleistung darf der laufende Arbeitslohn monatlich 2.000 EUR nicht übersteigen. Dann beträgt der Förderbetrag im Kalenderjahr 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, höchstens 144 EUR. In Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits 2017 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag leistet, ist der jeweilige Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber darüber hinaus leistet. Arbeitgeber dürfen diesen Betrag vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer entnehmen.

- Der Arbeitgeberbeitrag ist steuer- und sv-frei, soweit er im Kalenderjahr 480 EUR nicht übersteigt. Die Steuerfreistellung des § 3 Nr. 63 EStG bleibt hiervon unberührt.

⇒ Im Ergebnis könnte die Einführung der reinen Beitragszusage die zukünftigen Möglichkeiten der Ausgestaltung eines Versorgungssystems erhöhen. Voraussetzung ist aber, dass sich die Tarifvertragsparteien sich dieses Themas auch annehmen und entsprechende tarifvertragliche Regelungen ins Leben rufen. Wenn die Tarifvertragsparteien es schaffen, dieses Instrument als zusätzliche Lösung zu etablieren, die nicht automatisch bestehende Systeme ablöst, sondern den Mitarbeitern eventuell die Wahl lässt, zukünftige Beiträge in das bisherige durch Garantien geprägte System oder in das neue sich durch höhere Anlagechancen (aber auch –risiken) auszeichnende Beitragsmodell zu inves-

tieren, kann die betriebliche Altersversorgung einen Schub erhalten.

- Steuerlich würde im Zusammenhang mit § 3 Nr. 63 EStG die Welt etwas einfacher, aber nicht automatisch besser. Beim BAV-Förderbetrag besteht u.E. Änderungsbedarf, um die Arbeitgeber ausreichend zu animieren. Abgren-

zungsthemen innerhalb der Unternehmen erschweren die Implementierung.

- Sozialversicherungsrechtlich ist leider fast nichts von den gewünschten Änderungen übrig geblieben. Die Verbeitragung im BAV-Bereich bleibt – mit Ausnahme von Riester – unverändert und auch die 3% Erhöhung im § 3 Nr. 63 EStG sind voll beitragspflichtig.

## **BAG zur „versicherungsförmigen Lösung“ bei Direktversicherungen**

- Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 19.05.2016, 3 AZR 794/14

*Leitsatz: Das Verlangen des Arbeitgebers nach der versicherungsförmigen Lösung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG kann bereits vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers wirksam erklärt werden. Erforderlich ist jedoch, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung beim Arbeitnehmer und bei der Versicherung bereits ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit einer konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht.*

- Bei Wahl der sog. versicherungsförmigen Lösung, welche nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) in den Durchführungswegen der Direktversicherung und der Pensionskasse möglich ist, schuldet der Arbeitgeber im Falle des vorzeitigen Ausscheidens eines Arbeitnehmers mit unverfallbarer Anwartschaft nicht den quotierten Teil (tatsächliche Dienstzeit im Verhältnis zur möglichen Dienstzeit), der erdienten Leistung, sondern nur den Teil der Leistung, welcher die, aufgrund des Versicherungsvertrages, vom Versicherer zu erbringende Leistung betrifft.

- Diese, für den Arbeitgeber leistungsbeschränkende, Lösung steht unter der Maßgabe, dass vom Arbeitgeber die drei sog. sozialen Auflagen erfüllt werden (bei der Direktversicherung § 2 Abs. 2 Nr. 1-3 BetrAVG).

- In rechtlicher Hinsicht tritt der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Versicherer hierdurch an die Stelle des ursprünglichen Verschaffungs-

anspruchs gegenüber dem Arbeitgeber.

- Nach Auffassung des Gerichts kann das Verlangen des Arbeitgebers nach der versicherungsförmigen Lösung zwar zeitlich – vor – der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden, doch muss bei der Erklärung gleichwohl ein zeitlicher und sachlicher Zusammenhang zur Beendigung bestehen. Die Erklärung des Arbeitgebers müsse sich auf eine konkret vorhersehbare Beendigung beziehen. Zum Zeitpunkt der Erklärung müsse der Arbeitnehmer auch ohne Weiteres und ohne dass Erkundigungen seinerseits eingeholt werden müssen, die erforderlichen Versicherungsdaten wie Versicherungsgesellschaft und Versicherungsvertragsnummer erfahren können. Nach Auffassung des BAG kann die Umsetzung der versicherungsförmigen Lösung - nicht – allein mittels einer kollektiven arbeitsvertraglichen Regelung, etwa mittels einer Betriebsvereinbarung, erfolgen. Denn letztere enthalte nur Rechtsnormen, welche das gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer zu äußernde Verlangen, im Sinne einer Willenserklärung, nicht ersetzen können.

- Das Gericht hat weiter klargestellt, daß das Verlangen des Arbeitgebers nach der versicherungsförmigen Lösung *spätestens* innerhalb von drei Monaten nach dessen Beendigung, geäußert werden muss. Das (fristgerechte) Verlangen muss der Arbeitgeber individuell dem betroffenen Arbeitnehmer sowie dem Versicherer mitteilen. Vor diesem Hintergrund können zeitlich vorgelagerte „Vorab-Erklärungen“,

- ungeachtet ihrer Rechtsgrundlage, keine Beschränkung des Arbeitnehmeranspruchs bewirken.
- Eine Lösung könnte darin bestehen, das Verlangen des Arbeitgebers mit der arbeitsvertraglichen Kündigung (bzw. deren Bestätigung) zu verbinden

- und hierbei zugleich die wesentlichen Versicherungsvertragsdaten zu nennen. Zwecks Dokumentation wäre eine Gegenzeichnung des Arbeitnehmers erforderlich. Hiernach wäre das Verlangen noch (fristgerecht) dem Versicherer mitzuteilen.

### Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Verbeitragung von Abfindungen von Versorgungsanwartschaften

- Am 20.04.2016 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung (GKV-Spitzenverband, DRV Bund und Bundesagentur für Arbeit) getagt und dabei ihre bisherige Auffassung zur Verbeitragung von Abfindungen aufgegeben. Auslöser hierfür war u. a. das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 24.03.2015 (L 11 R 1130/14). Die ältere Auffassung lautete, dass die Abfindung von Anwartschaften im laufenden Arbeitsverhältnis beitragsrechtlich grds. als Arbeitsentgelt zu sehen sei und im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Versorgungsbezug. Der Unterschied liegt darin, dass ein Versorgungsbezug nur in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verbeitragt wird, wogegen das Arbeitsentgelt in allen Bereichen der Sozialversicherung zu verbeitragen ist (also zu-

sätzlich auch in der Renten- und Arbeitslosenversicherung). Im Unterschied zum Versorgungsbezug war bei letzterem allerdings auch der Arbeitgeber von der Verbeitragung betroffen. Die Spitzenorganisationen haben sich nunmehr der Auffassung der Rechtsprechung angeschlossen. Abfindungen die zukünftig, spätestens mit Wirkung ab dem 01.07.2016, gezahlt werden, sollen unabhängig vom Zeitpunkt der Abfindung, beitragsrechtlich einheitlich als Versorgungsbezug qualifiziert werden.

- Der gezahlte Kapitalbetrag ist damit rechnerisch auf 10 Jahre (120 Monate) zu verteilen und hierauf, sofern eine Mitgliedschaft besteht, die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung vom Arbeitnehmer abzuführen.

- Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf und freuen uns über jedes Feedback. Wenn Sie *compertis spezial* ganz aktuell in Ihrem Briefkasten finden möchten, bitten wir, den Coupon ausgefüllt an uns zu senden, damit wir Sie in den Verteiler aufnehmen können.

Bitte senden Sie *compertis spezial* an:

.....  
Name, Vorname

.....  
Firma

.....  
Straße und Hausnummer

.....  
PLZ/Ort

.....  
E-Mail

Ich möchte compertis spezial nicht mehr zugesendet bekommen.  
(Bitte oben Ihre E-Mail und Postadresse angeben.)



Redaktion:  
Arne E. Lenz  
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:



Kreuzberger Ring 17  
65205 Wiesbaden  
Telefon 0611/ 2361 - 0  
Fax 0611/ 2361 - 3340  
Internet [www.compertis.de](http://www.compertis.de)  
E-Mail [info@compertis.de](mailto:info@compertis.de)