

NEUSTART FÜR DIE BAV wichtige Information für Unternehmer und Personalchefs

Die betriebliche Altersversorgung führte bislang eher ein Schattendasein – seit 1. Januar will das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) dies ändern. Zu seinen Kernelementen zählt die Reform der traditionellen bAV, u. a. mit einem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss für alle Arbeitnehmer in Höhe von 15 % des Eigenbeitrags. Ganz neu ist zudem das Sozialpartnermodell.

Obwohl die betriebliche Altersvorsorge (bAV) mit interessanten steuerlichen Vorteilen daherkommt, war sie bislang kein Erfolgsmodell: In Kleinbetrieben nutzten sie laut Bundesamt für Arbeit und Soziales (*derzeit?*) nur lediglich 25 % der Beschäftigten und selbst in Großunternehmen im Schnitt nur 55 %. Fachleute begrüßen daher das zum Jahresbeginn in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) und die dadurch verbesserte Förderung der bAV – insbesondere, weil nun Geringverdiener Anreize erhalten, um in diese Form der Altersvorsorge einzusteigen.

Was sind nun aber die Kerninhalte des neuen Gesetzes? Das BRSG bringt zum einen als Novum das so genannte Sozialpartnermodell, eine Tarifrente ohne Garantien. Änderungen stehen aber auch für die bisherige bAV an: ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss sowie geänderte Steuervorteile.

Förderung von Geringverdienern

Gerade für Geringverdiener mit einem Monatsverdienst von max. 2.200 Euro war die bAV bislang wenig attraktiv. Der Grund: Betriebsrenten wurden auf staatliche Hilfen zum Lebensunterhalt sowie auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung angerechnet. Mit dem neuen BRSG gibt es einen bAV-Freibetrag von bis zu 208 Euro monatlich. Motivationsanreize warten auch auf die Arbeitgeber: Wenn sie ihrerseits mit ihren gering verdienenden Mitarbeitern einen neuen bAV-Vertrag abschließen, dann gibt es dafür einen staatlichen Zuschuss von 30 %. Dies betrifft

Jahresbeiträge von 240 bis maximal 480 Euro. Auch für Bezieher höherer Gehälter wurden neue Anreize geschaffen: Der steuerlich geförderte Höchstbeitrag wurde auf 520 Euro monatlich verdoppelt.

Weitere Vorteile des BRSG sind das Recht, nach Elternzeit, nach Krankheit oder sonstigen entgeltfreien Zeiten versäumte Beiträge nachzuzahlen. Auch können Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Unternehmen einmalig bis zu 31.200 Euro steuerfrei in die Vorsorge einzahlen und so eine zusätzliche Sonderförderung erhalten. Das BRSG stärkt übrigens auch die Riesterrente, u. a. steigt die Grundzulage von 154 auf 175 Euro im Jahr.

Pflichtzuschüsse bei Entgeltumwandlung

Entschließen sich Beschäftigte zur bAV per Entgeltumwandlung, dann spart der Arbeitgeber dafür die Sozialversicherungsbeiträge. Viele Unternehmen praktizierten bereits, dass dieser ersparte Arbeitsgeberanteil in die bAV des Mitarbeiters einfließt. Und die Erfahrung zeigt: Die Förderung der Eigenverantwortung wird von der Belegschaft gut angenommen und bedeutet bisher für die Arbeitgeber keinen finanziellen Aufwand. Diese Weitergabe wird mit dem BRSG nun in pauschalisierter Form (15 % des Umwandlungsbeitrags) für alle ab 2019 abgeschlossenen bVA-Verträge verpflichtend. Für bestehende Vereinbarungen über die Entgeltumwandlung gilt diese Regelung erst später, nämlich ab dem Jahr 2022. Die Bezuschussung betrifft übrigens auch andere Arten der Entgeltumwandlungen wie Pensionskassen, Pensionsfonds und Di-



rektversicherungen – sie ist aber unter Umständen tarifabhängig.

Mehr Aufwand für Arbeitgeber

Bislang war die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnisse bei der Entgeltumwandlung für Arbeitgeber unaufwändig. Das wird sich aber künftig zu ihrem Nachteil ändern, falls sie lediglich den Vorgaben des Gesetzes folgen. Denn der gesetzliche Zuschuss und dessen Höhe hängen von mehreren Faktoren ab. Der Arbeitgeber muss jährlich prüfen, ob diese erfüllt werden. Nur dann kann der Arbeitgeberzuschuss rechtmäßig gewährt werden. Wer also das Gesetz lediglich auf sich zukommen lässt und dann dessen komplizierte Zuschussregelung unter Wahrung der vorgegebenen Fristen erfüllen muss – für den gibt es unserer Ansicht nach unerwünschte Begleiterscheinungen.

Licht und Schatten

So grundsätzlich positiv das Gesetz auch ist, es gibt durchaus Kritikpunkte. Negativ ist zum einen die Ungleichbehandlung von Mitarbeitern mit neuen bzw. älteren Verträgen. Zudem wird der Arbeitsaufwand für die Personalabteilungen höher sein, weil der Zuschuss von 15 % auf die tatsächliche Sozialversicherungs-Ersparnis des Arbeitgebers gedeckelt ist. Das ist zwar – bezogen auf die Zuschusshöhe – aus Arbeitgebersicht wünschenswert, doch gerade bei Besserverdienenden ist die jährliche Zuschuss-Ermittlung aufwändig. Zudem ist die Zuschusshöhe unterschiedlich bei gesetzlich bzw. privat krankenversicherten Mitarbeitern. Und wenn das Jahreseinkommen knapp über der Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung liegt oder es erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile gibt, ist sie schwierig zu ermitteln.

Repräsentative Umfragen zeigen bislang: Hauptgründe für den Mauerblümchenstatus der bAV sind bisher das fehlende aktive Angebot des Arbeitgebers und der Mangel an individueller Beratung. Diese beiden zentralen Anforderungen erfüllt auch das neue BRSG nicht. Obwohl die bisherige bAV schon jetzt faktisch sehr attraktiv ist, gilt sie dennoch bislang als unbeliebt, weil das Thema für Arbeitgeber und Belegschaft schlichtweg zu komplex ist. Die bessere Förderung der bAV durch den Gesetzgeber ist daher nur ein weiterer Anreiz und sollte von den Arbeitgebern zum Anlass genommen werden, aktiv auf die Belegschaft zuzugehen.

To-Do-Liste 2018

- ✓ Das Wichtigste: bereits 2018 handeln, statt 2019 reagieren zu müssen. So vermeiden Arbeitgeber den Verwaltungsaufwand, den die gesetzeskonforme Zuschussermittlung mit sich bringt.

- ✓ Unternehmen sollten eine einfachere hauseigene Lösung erarbeiten, am besten mit einem externen Berater, einem Juristen und ihren Mitbestimmungsgremien. Eine solche Lösung sollte in puncto Zuschusshöhe geringfügig besser sein als das Gesetz, dafür erspart sie den Arbeitgebern aber erheblichen Prüfaufwand und somit HR-Kapazität.

- ✓ Firmen tun gut daran, den Mitarbeiterwunsch nach individueller Beratung zu erfüllen, denn nur so können Mitarbeiter sich für eine – auch aus Arbeitgebersicht – bessere Vorsorge entscheiden.

- ✓ Indem Arbeitgeber bereits 2018 handeln, können Sie bei ihrer Belegschaft mit einer freiwilligen Sozialleistung punkten (statt einfach ab 2019/2022 gesetzliche Aufgaben zu erfüllen). Das stärkt die Mitarbeiterbindung zum Unternehmen.

Das Sozialpartnermodell: Tarifrente ohne Garantien

Dieser Kernpunkt des BRSG beschreibt die Möglichkeit, eine bAV per Tarifvertrag einzuführen – was die bAV-Quote schnell massiv erhöhen wird. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie nur den tariflich vereinbarten Satz an die Versorger zahlen müssen. Zentral ist, dass sie damit nicht für das dauerhafte Leistungsniveau in Haftung genommen werden können. Zuvor gab es in der Vorsorgewelt sog. leistungsorientierte Leistungszusagen. Für deren Erfüllung musste der Arbeitgeber einstehen, wenn der hinter der Versorgung stehende Produktanbieter seine Garantien reduzierte oder gar ausfiel. Im Sozialpartnermodell soll es dem Arbeitgeber ermöglicht werden, genau dieses Risiko auszuschließen, indem er sich allein durch die Zahlung des Beitrags enthaftet. Arbeitgeber stehen also nur für die „Zielrente“ ein. Diese ist in Grunde genommen

Das Sozialpartnermodell

Das Sozialpartnermodell ist eine gerade erst neu gegründete Form der Betrieblichen Altersvorsorge, die primär von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in Form einer sogenannten gemeinsamen Einrichtung verwaltet werden wird. Die Verwaltung der Vorsorgegelder obliegt dabei der Versorgungseinrichtung selbst.

AUS ARBEITGEBERSICHT

- ➖ Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss sofort ab 2018
- ➖ Nicht geeignet, um individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu erfüllen
- ➕ Reine Beitragszusage möglich
- ➕ Keine Einstandspflicht für Garantien
- ➕ Einfache einheitliche Förderung großer Belegschaften
- ➕ Wird Mitglied im Aufsichtsgremium der Versorgungseinrichtung

AUS ARBEITNEHMERSICHT

- ➕ 15 % Arbeitgeberzuschuss schon ab 2018 Pflicht
- ➕ Höhere Renten möglich
- ➕ Einfach (Ich muss nichts tun!)
- ➕ Steuerlicher Höchstbeitrag steigt auf 520,00 € mtl.
- ➖ Keine garantierten Renten
- ➖ Keine Kapitalwahl statt Rente
- ➖ Keine Vererbung des Kapitals
- ➖ Nur teure Witwen/Witwerrenten vereinbar

eine Betriebsrente, die sich aus den eingebrachten Beiträgen zusammensetzt. Eine Hafung für einen Garantiezins wird es bei diesem Sozial- bzw. Tarifpartnermodell jedoch nicht geben.

Der Verzicht auf Garantien trägt der Kapitalmarkt-Rechnung. In Zeiten niedriger Zinsen wird es immer schwieriger, angemessene Erträge zu erzielen. Zu viel Vermögen muss sicher angelegt werden, um die Garantien zu erfüllen. Deshalb bleibt zu wenig anlagefähiges Vermögen, mit dem eine nennenswerte Rendite erreicht werden kann. Unter Renditeaspekten ist der Verzicht auf Garantien folglich zeitgemäß. Es fühlt sich allerdings für Arbeitnehmer nicht gut an, wenn der Arbeitgeber lediglich eine sog. Zielrente in Aussicht stellt, deren Höhe in keiner Weise garantiert ist.

Überwacht wird das neue Modell der Betriebsrente über die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Die Sozialpartner sind gehalten mit den Versorgungsinstanzen solche Systeme einzuführen. Die Träger der Rentenversicherung ihrerseits sollen anbieterunabhängig über die geförderte Altersvorsorge informieren – auch in Einzelfällen.

Zu wem passt das Modell?

Grundsätzlich ist das Sozialpartnermodell insbesondere für Unternehmen geeignet, die bisher keine bAV angeboten haben und dies nun schnell und fächendeckend ändern wollen. Es richtet sich vor

allem an tarifgebundene Firmen. Denn eine solche Vorsorge wird zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft vereinbart. Betriebe ohne tarifliche Bindung können sich diesen Vereinbarungen später anschließen. Ziel ist eine stärkere Versorgung durch den Verzicht auf Garantien sowie die Entlastung des Arbeitgebers durch die Erteilung einer reinen Beitragszusage.

Ziel des Sozialpartnermodell ist, zügig die Versorgung vieler Arbeitnehmer zu verbessern. Hierzu wird voraussichtlich verstärkt nach der Opting-Out-Methode vorgegangen werden. Das bedeutet, dass sich die Mitarbeiter nicht nach individueller Beratung aktiv für eine Vorsorge entscheiden, sondern grundsätzlich alle versorgt werden, die einer Entgeltumwandlung nicht widersprechen. Überspitzt formuliert: Zustimmung durch Schweigen.

Fehlende Spielräume

Generell werden Arbeitnehmer durch das Sozialpartnermodell zwar eine bessere Vorsorge erhalten. Individuelle Versorgungswünsche und das persönliche Bedürfnis nach Sicherheit und flexibler Leistungsgestaltung werden damit leider nicht erfüllt. So hat der Gesetzgeber die Gewährung von Einmalzahlungen zum Rentenbeginn oder eine Vererbung außerhalb echter kostenpflichtiger Witwenrenten verboten. Das ist unseres Erachtens nach nicht im Sinne der Arbeitnehmer.



Die aktualisierte betriebliche Altersvorsorge

Das BRSG umfasst Ergänzungen und die Reform der langjährig bestehenden betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Die Zusage auf Versorgung wird bei der bAV direkt vom Arbeitgeber erteilt und die Verwaltung der Vorsorgegelder erfolgt durch Tarife eines Versicherers. Der Arbeitgeber wählt einen Anbieter und mehrere Tarifmöglichkeiten aus. Arbeitnehmer wählen aus den Vorgaben des Arbeitgebers die individuell zu ihnen passenden Tarife bezogen auf Anlageart, Risikobereitschaft und Hinterbliebenenschutz.

AUS ARBEITGEBERSICHT

- ➖ Komplexer Prüfungsaufwand über Anzahl, Termin und Höhe der zu gewährenden Zuschüsse
- ➖ Keine reine Beitragszusage erlaubt
- ➕ Verpflichtender Zuschuss für Neuzusagen ab 2019
- ➕ Verpflichtender Zuschuss für Altverträge ab 2022
- ➕ Anbieterwechsel auch ohne Ausscheiden der Mitarbeiter möglich
- ➕ Chance auf individuelle Förderung der Belegschaft
- ➕ Recht auf individuelle Besserstellung mit vereinfachter Verwaltung

AUS ARBEITNEHMERSICHT

- ➕ Steuerlicher Höchstbeitrag steigt auf 520,00 € mtl.
- ➕ Ausgleich von Beitragslücken nach Elternzeit möglich
- ➕ Freibetrag bei Anrechnung auf die Grundsicherung
- ➕ Abschaffung Krankenversicherungsbeitrag auf Altersleistung bei Riester-Förderung
- ➕ Individuelles Gestaltungsrecht über Versorgungsart
- ➕ Vererbung des Kapitals an Lebenspartner
- ➕ Im Alter Wahlrecht Rente oder Kapital
- ➕ Garantierte Mindestrenten oder garantiertes Mindestkapital
- ➕ Höhere steuerfreie Einmalbeiträge in bAV bei Ausscheiden möglich (bis 31.200 €)
- ➖ Arbeitgeberzuschuss für neue Zusagen erst ab 2019
- ➖ Arbeitgeberzuschuss für Altverträge erst ab 2022

Sozialpartnermodell oder klassischer Weg?

Ob sich Firmen einem Sozialpartnermodell anschließen oder in der bisherigen bAV-Welt bleiben und die Neuerungen des BRSG nutzen hängt davon ab, was besser zur jeweiligen Unternehmensphilosophie passt. Wenn der Arbeitgeber die Versorgung der Belegschaft schnell, einheitlich und unkompliziert verbessern möchte, ohne dass die Arbeitnehmer Einfluss nehmen oder Entscheidungen treffen müssen, dann ist das Sozialpartnermodell der richtige Weg.

Wenn der Arbeitgeber auf mündige Beschäftigte setzt und deren Bedürfnis nach Beratung und individueller Gestaltung der Vorsorge erfüllen will, dann sollte er dies außerhalb tarifvertraglicher Regelungen tun. So kann er den Mitarbeitern das bieten, was ihnen persönlich wichtig ist. Die Betriebliche Altersvorsorge eröffnet in dieser Hinsicht viele Möglichkeiten, die nun durch das BRSG weiter verbessert wurden.

Nur eines ist klar: Wer nichts unternimmt, für den wird unternommen – und zwar vom Gesetzgeber. •

Mehr zum Thema?

Individuelle persönliche Information

BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ
2018 – WAS SIE NUN TUN KÖNNEN



WWW.BAV-Workflow.de
info@bav-workflow.de