

## Altersvorsorge kompakt

Nº 1 / April 2019

# Betriebsrenten: Reformen wirken lassen, Nachbesserungen angehen.

Vor gut einem Jahr ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) in Kraft getreten, mit dem zahlreiche Maßnahmen zur besseren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) umgesetzt werden. Für eine echte Zwischenbilanz des Gesetzes ist es aber noch zu früh, weil jede Reform ihre Zeit braucht, um zu wirken. Das gilt insbesondere für neue Sozialpartnermodelle auf tarifvertraglicher Basis, ein Kernbestandteil des Gesetzes. Auch wird der neue Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung, mit dem die eigene Vorsorge für Arbeitnehmer noch ein wenig attraktiver gemacht werden soll, erst sukzessive seit Beginn dieses Jahres umgesetzt. Gleichwohl lassen sich schon heute Ansatzpunkte ausmachen, mit denen die bAV noch weiter vorangebracht werden könnte, nicht zuletzt, weil sie die Umsetzung des BRSg erleichtern.

- **Modelle der automatischen Entgeltumwandlung**: Opting-out unmittelbar auf Betriebsebene ermöglichen.
- **Förderung von Geringverdienern**: Praxisnäher gestalten.
- **Arbeitgeber-Zuschuss bei Entgeltumwandlung**: Rechtliche Fragen lösen, z. B. Anrechnung von bestehenden Leistungen.
- **„Doppelverbeitragung“ von bAV-Leistungen**: Spürbare Reduktion der Beitragslast angehen.

**Dr. Peter Schwark**  
Mitglied der  
GDV-Geschäftsführung  
030 2020-5200  
p.schwark@gdv.de

### Gutes besser machen

Die bAV hat sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wird die bAV über Versicherer durchgeführt, rund 80 Prozent der KMU mit einer bAV nutzen den Durchführungsweg der Direktversicherung. Auch 2018 ist die Zahl der neuen Verträge weiter gewachsen, zuletzt um gut neun Prozent. Die Branche übernimmt darüber hinaus Verantwortung in allen weiteren Durchführungswegen und begleitet auch stabile tarifvertragliche Lösungen. Die Dynamik der bAV-Verbreitung hat allerdings in den letzten Jahren insgesamt nachgelassen – sie konnte nicht mehr mit dem enormen Beschäftigungswachstum der letzten Jahre Schritt halten. Nachholbedarf besteht unverändert vor allem in KMU sowie bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen.

Das BRSG setzt hier an vielen richtigen Stellen an. Gute Erfolgsaussichten haben vor allem die Maßnahmen, die kleinen und mittelständischen Betrieben helfen, Betriebsrentenmodelle verwaltungs- und kostenarm zu etablieren, sowie diejenigen, die Arbeitnehmer mit geringeren Einkommen dabei unterstützen, eine zusätzliche Altersvorsorge aufzubauen. Dazu gehören zweifelsohne das steuerlich höhere Fördervolumen (§ 3 Nr. 63 EStG), der Zuschuss für Geringverdiener (Förderbetrag), neue Freibeträge für ergänzende Altersvorsorge in der Grundsicherung im Alter sowie eine erste Anhebung der Riester-Zulage. In der betrieblichen Praxis zeigt sich aber weiterer Handlungsbedarf.

### Opting-out auf Betriebsebene ermöglichen

In einem Tarifvertrag kann künftig geregelt werden, dass Arbeitgeber für alle Beschäftigten eine automatische Entgeltumwandlung einführen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die daran nicht teilnehmen wol-

len, müssen dann aktiv werden und diesem Automatismus widersprechen (Opting-out). Dabei können die Tarifpartner festlegen, ob alle tarifgebundenen Arbeitgeber ein solches Modell einführen müssen oder ob ihnen nur die Möglichkeit dazu eingeräumt wird.

Mehr Rechtssicherheit bei der Einführung von Opting-out-Modellen ist seit Langem auch eine Forderung der Versicherungswirtschaft. Allerdings springt die Neuregelung des BRSG durch den Tarifvorbehalt zu kurz und könnte sich u. U. in der Praxis sogar als Hemmschuh für solche Modelle erweisen, denn neue Vereinbarungen auf Betriebsebene ohne tarifvertragliche Basis sind damit ausgeschlossen. Hier sollte der Gesetzgeber nachbessern und auch den Betriebsparteien unabhängig von einem Tarifvertrag die Möglichkeit zu Opting-out-Modellen einräumen. Das wäre vor allem für KMU hilfreich, die oft keinem Tarifvertrag unterliegen. Die Erfahrungen in anderen Ländern zeigen, dass die Beteiligung an bAV mit Opting-out-Modellen signifikant höher liegt als ohne.

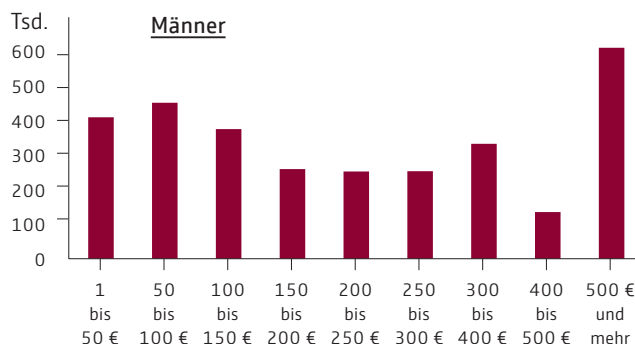
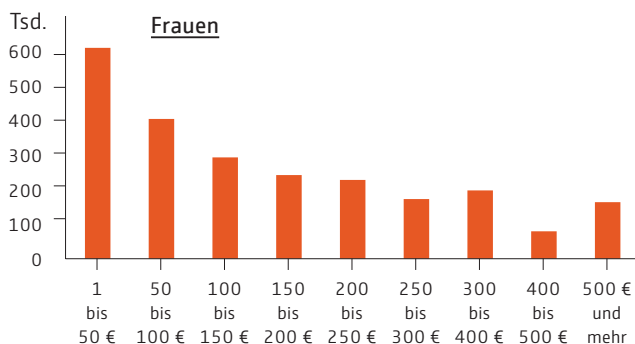
### Förderung von Geringverdienern erleichtern

Ein wichtiges Ziel des BRSG war es, Beschäftigten mit geringen Einkommen den Zugang zu einer Betriebsrente zu erleichtern. Bis zu einem Einkommen von 2.200 Euro monatlich fördert der Staat Arbeitgeber mit einem Zuschuss von 30 Prozent, wenn diese mindestens 240 Euro pro Jahr an eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse für ihre Arbeitnehmer zahlen, maximal 144 Euro je Arbeitnehmer und Jahr.

Dabei zeigt sich bereits heute, dass die starre Grenze für die Definition der „Geringverdiener“ von 2.200 Euro monatlich für die Einführung solcher Modelle hinderlich ist. Viele Arbeitgeber befürchten, dass mittelfristig allein durch die reguläre Lohn- und Gehaltsentwicklung bei den betroffenen Arbeitnehmergruppen die Voraus-

## bAV-Anwartschaften 2016

Bei Männern und Frauen unterschiedlich verteilt



Info: bAV-Anwartschaft (in € / Monat): Personen der Geburtsjg. 1957 bis 1976 (in Tsd.)

Quelle: LeA (2018), Anhang Tab. II-14-a

setzungen für die Förderung entfallen, und schließen deshalb erst gar keine bAV für die Mitarbeiter ab. Solchen Bedenken könnte durch eine angemessene Dynamisierung der Einkommensgrenze auf einfache Art begegnet werden. Zumindest sollten die Grenzen regelmäßig überprüft und angepasst werden.

Weiterer Ansatzpunkt im Gesetz ist, die Riester-Förderung in der bAV attraktiver zu machen, weil sie durch die Gewährung direkter Zulagen insbesondere Geringverdiener und Arbeitnehmer mit Kindern erreicht. Dazu wurde die Grundzulage auf 175 Euro erhöht. Dies war ein guter erster Schritt, dem weitere folgen sollten. Die Höhe der Förderung passt nicht mehr zu den in den letzten Jahren im Durchschnitt deutlich gestiegenen Einkommen, die Grundzulage sollte daher auf mind. 200 Euro erhöht werden. Mit dem BRSG wurde richtigerweise außerdem klargestellt, dass auf spätere Leistungen aus Riester-geförderten Verträgen keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (GKV/GPfV) mehr zu zahlen sind.

Die Frage, ob die Riester-Förderung in der bAV künftig breiter genutzt wird, hängt auch davon ab, ob es gelingt, die heutigen Regelungen zu vereinfachen. Für die Unternehmen ist es bereits verwaltungsaufwendig genug, Förderstatus, Familienstand für die Beantragung von Kinderzulagen etc. im Blick zu halten. Mögliche Zulagenrückforderungen sind ein weiterer Grund, die grundsätzlich sinnvolle und notwendige Riester-Rente nicht über die Betriebe zu organisieren. Wichtig wäre deshalb z. B., dass die Zulagenstelle ZfA Anträge final prüft, bevor Zulagen ausgezahlt werden, und nicht umgekehrt. Der umfassende Abbau von Komplexität und damit von Kosten im Fördersystem würde der Riester-Rente insgesamt gut tun und neben der zweiten Säule im Alterssicherungssystem auch die dritte stärken.

### **Arbeitgeber-Zuschuss bei Entgeltumwandlung klarstellen**

Seit diesem Jahr ist der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung der Mitarbeiter verpflichtet, zusätzlich 15 Prozent des Umwandlungsbetrags als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dies gilt für die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung, nicht jedoch für Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen. Bei bereits bestehenden Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung gilt der Zuschuss erst ab 2022.

Die neue Zuschussregelung wirft in der konkreten Umsetzung eine Vielzahl von Rechtsfragen auf, bei denen der Gesetzgeber gefordert bleibt. Es gilt, Klarstel-

lungen dort vorzunehmen, wo diese möglich sind, z. B. zur Frage der Definition der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge oder zum zeitlichen Anwendungsbereich der Zuschussverpflichtung. Ergänzend sollte auch geregelt werden, dass bereits in anderen Durchführungswegen geleistete Zuschüsse des Arbeitgebers angerechnet werden können. Damit würden diejenigen Arbeitgeber nicht ungerechtfertigt zusätzlich belastet, die bereits heute eingesparte Sozialversicherungsbeiträge zu einer Erhöhung der Versorgung ihrer Arbeitnehmer verwenden.

### **„Doppelverbeitragung“ in der bAV angehen**

Die Frage der beitragsrechtlichen Behandlung von bAV-Leistungen insbesondere in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (GKV/GPfV) wird seit dem GKV-Modernisierungsgesetz (GMG) 2004 auf verschiedenen Ebenen intensiv und kontrovers diskutiert, oftmals unter dem eher ungenauen Begriff der „Doppelverbeitragung“. Mit dem Gesetz wurden seinerzeit Kapitalleistungen der bAV ohne Übergangsregelungen der Beitragspflicht in der GKV/GPfV unterworfen; zugleich wurde die Beitragslast für alle bAV-Leistungen durch Erweiterung um den fiktiven Arbeitgeberanteil verdoppelt.

Zwar wurden sämtliche durch das GMG erfolgten Änderungen zur Verbeitragung von bAV-Leistungen vom Bundesverfassungsgericht als verfassungsrechtlich zulässig erachtet – gleichwohl besteht unabhängig von der rein rechtlichen Bewertung die Frage nach weiterem Handlungsbedarf, weil die volle Verbeitragung ein Hemmschuh für die weitere Verbreitung der bAV bleibt. Zu Recht wurden mit dem BRSG erste Verbesserungen auch im Beitragsrecht auf den Weg gebracht, wie z. B. der Wegfall der Beitragspflicht auf Leistungen aus Riester-geförderter bAV (s. o.). Diese reichen aber nicht aus, um die bAV aus Sicht der Arbeitnehmer attraktiver zu machen. Hier spricht Vieles dafür, zum Rechtszustand vor dem GMG zurückzukehren, also zur Belastung von bAV-Leistungen wieder nur mit dem Arbeitnehmeranteil. Ein entsprechender Referentenentwurf wurde in diesem Frühjahr vom Bundesgesundheitsministerium vorgelegt. Die damit verbundenen Finanzierungsfragen für die gesetzlichen Krankenkassen sind nicht zu unterschätzen, sollten aber gelöst werden, wenn die Verbreitung der bAV verbessert werden soll. Auch der Bundesrat hat sich inzwischen für eine Entlastung der Betriebsrentner ausgesprochen.

Eine andere Möglichkeit wäre, angemessene Freibeträge bei der Verbeitragung von bAV-Leistungen einzuführen. Zumindest sollte die aktuell bestehende Frei-

grenze (2019: rd. 155 Euro) in einen Freibetrag umgewandelt werden. Heute kommt es bei einem Überschreiten dieser Freigrenze „Fallbeil-artig“ zu einer Verbeitragung der vollständigen Leistung. Bei einem Freibetrag würde hingegen nur der überschießende Teil herangezogen. Hiervon würden insbesondere Bezieher geringer und mittlerer Betriebsrenten profitieren, denn diese würden überproportional entlastet.

### Sozialpartnermodelle brauchen Zeit

Zentrales Anliegen des BRSG ist die Stärkung von tarifvertraglichen Regelungen in der bAV, um über größere Kollektive eine bessere Verbreitung zu erreichen. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben dazu gleichermaßen neue Handlungsmöglichkeiten und Verantwortung erhalten. So wurde mit der reinen Beitragszusage auf der Grundlage von Tarifverträgen eine vollständig neue Zusageart in das deutsche bAV-Recht implementiert („Sozialpartnermodell“). Mit dieser wird von dem bisherigen Grundsatz abgewichen, dass Arbeitnehmer eine – auch der Höhe nach – definierte Leistung erhalten, für die der Arbeitgeber geradezustehen hat. Bei der neuen Zusageart sagt der Arbeitgeber nur noch die Zahlung von Beiträgen an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung zu. Für eine Leistung in bestimmter Höhe haftet weder er noch der eingesetzte Versorgungsträger.

Damit soll Vorbehalten entgegengewirkt werden, die Arbeitgeber mit Blick auf mögliche Haftungsrisiken möglicherweise gegenüber der bAV haben. Zugleich sollen den externen Versorgungsträgern durch das Garantieverbot größere Freiheiten bei der Kapitalanlage verschafft und damit Chancen auf höhere Renditen eröffnet werden. Wegen der damit zwangsläufig verbundenen höheren Risiken ist die reine Beitragszusage den Tarifvertragsparteien vorbehalten, die sich an der Durchführung und Steuerung der neuen Modelle maßgeblich

beteiligen müssen. Zudem sind weitere Schutzmechanismen vorgesehen, wie z. B. zusätzliche „Soll-Beiträge“ der Arbeitgeber zur Bildung von Puffern, die vor allem Leistungskürzungen begrenzen sollen.

Die politische Erwartungshaltung an die Sozialpartner ist hoch. Vermutlich werden aber erst die nächsten Jahre zeigen, inwieweit die Tarifvertragsparteien den Ball aufnehmen und neue Modelle vereinbaren werden. Diese stehen, das ist bereits jetzt deutlich zu erkennen, dabei vor großen Aufgaben: Nicht nur, weil die grundsätzlichen tarifpolitischen Herausforderungen z. B. zur Frage des möglichen Verteilungsspielraums sowie der Weiterentwicklung bestehender Lösungen nicht kleiner geworden sind. Sondern insbesondere im Hinblick auf die Kommunikation gegenüber den Arbeitnehmern, die von den Chancen neuer Modelle ohne Garantien vielfach erst noch überzeugt werden müssen. Nicht zuletzt müssen die Sozialpartner auch Reputationsrisiken abwägen, da sie zukünftig viel mehr als bislang in die konkrete Ausgestaltung der bAV einbezogen und damit letztlich auch für die Höhe und Stabilität der Leistungen verantwortlich gemacht werden.

Ob und in welcher Form die Tarifvertragsparteien außerdem der im BRSG enthaltenen Aufforderung nachkommen werden, ihre Systeme grundsätzlich auch für nicht-tarifgebundene Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber zu öffnen, ist noch nicht klar. Offen ist auch, ob diese dann überhaupt beitreten wollen. Denn gerade KMU unterliegen häufig bewusst keinem Tarifvertrag.

Um die bAV in der Breite weiter voranzubringen, müssen nicht zuletzt deshalb die positiven Ansätze im BRSG auch außerhalb von Sozialpartnermodellen noch besser gemacht werden. Diese werden perspektivisch ihren Beitrag leisten, werden die Herausforderungen aber allein nicht stemmen. Der Schlüssel liegt vielmehr in einer Vielzahl von passgenauen Modellen, die aus Sicht der Betriebe praktikabel und aus Sicht der Arbeitnehmer attraktiv sind.

## Impressum

### Herausgeber

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.  
Wilhelmstraße 43/43 G, 10117 Berlin  
Postfach 08 02 64, 10002 Berlin  
Tel. 030 2020-5000, Fax 030 2020-6000  
www.gdv.de, berlin@gdv.de

### Verantwortlich

Dr. Peter Schwark  
Mitglied der Geschäftsführung  
Tel. 030 2020-5200  
E-Mail: p.schwark@gdv.de

### Publikationsassistentz

Heike Strauß

### Redaktionsschluss

15.05.2019

### Disclaimer

Dieser Service ist für Sie kostenlos. Die Inhalte wurden mit der erforderlichen Sorgfalt erstellt. Gleichwohl besteht keine Gewährleistung auf Vollständigkeit, Richtigkeit, Aktualität oder Angemessenheit der darin enthaltenen Angaben oder Einschätzungen. Bitte geben Sie uns einen Hinweis, falls Sie die Publikation nicht mehr beziehen möchten.

### Autoren

Ilka Houben  
Dr. Markus Raulf

### Bildnachweis

Adobe Stock

### Alle Ausgaben ...

auf GDV.DE

