



Ergänzung statt Ablösung

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – was bedeutet das Sozialpartnermodell für Unternehmen?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist am 21. Dezember 2016 vom Kabinett beschlossen worden und wird nach dem üblichen Gesetzgebungsprozess vermutlich noch im Juni 2017 im Bundesrat verabschiedet werden. Damit tritt es voraussichtlich am 1. Januar 2018 in Kraft.

Ursprüngliches Ziel: Verbreitung der bAV in KMU

Ausgangspunkt für das BRSG ist die Einschätzung vieler Altersvorsorge-Experten, dass speziell in Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) notwendig ist. Das belegt auch der Forschungsbericht des BMAS über die Verbreitung der Altersvorsorge 2015: Demnach liegt die bAV-Quote bei Unternehmen mit unter 250 Mitarbeitern bei 35 Prozent, bei einer Mitarbeiteranzahl von 1.000 und mehr dagegen bei 55 Prozent. Ein weiteres Ergebnis des Berichts zeigt deutlich die geringe Verbreitung der Betriebsrente in den niedrigen Einkommensgruppen: Nur 18 Prozent der Beschäftigten mit einem Bruttolohn von

maximal 1.500 Euro sorgen mit einer Betriebsrente vor. Daher ist es ein weiteres Ziel der Bundesregierung, gerade für Arbeitnehmer mit geringen Einkünften finanzielle Anreize zu schaffen, damit sich auch diese Menschen eine zusätzliche Altersversorgung aufbauen können.

Das Gesetz kann daher in vier tragende Säulen unterteilt werden: Das sogenannte Sozialpartnermodell, das sogenannte Optionssystem, der Ausbau der steuerlichen Förderung sowie die gezielte Förderung von Altersvorsorge bei Geringverdienern.

Arbeitgeberhaftung als Hindernis?

Als ein Grund für die stagnierende Verbreitung der bAV in den letzten Jahren in

allen Unternehmen und seit jeher insbesondere bei KMU haben die Arbeitgeber immer wieder die mit der bAV verbundene Haftung genannt. Denn auch wenn die Versorgungszusage über einen externen Versorgungsträger, wie etwa eine Direktversicherung oder eine Unterstützungskasse, läuft, bleibt der Arbeitgeber in der sogenannten Subsidiärhaftung. Das heißt: Kann der Versorgungsträger die zugesagte Leistung teilweise oder gar nicht mehr erbringen, muss das Unternehmen einspringen. Für unmittelbare Verpflichtungen (auch Direktzusagen genannt) steht das Unternehmen ohnehin gerade. Hat es diese Verpflichtungen am Kapitalmarkt finanziert, kann eine falsche Anlagestrategie oder auch die Niedrigzinsphase dazu führen, dass die Anlageerträge niedrig ausfallen. Von Rentenan-

passungen an die Inflation oder längeren Rentenzahlungen wegen steigender Lebenserwartungen ganz zu schweigen.

An dieser Stelle setzt das BRSG mit dem Sozialpartnermodell an: Hier wird es dem Arbeitgeber erstmals erlaubt, eine „reine Beitragszusage“ zu erteilen. Konkret: Er kann einen Beitrag an einen externen Versorgungsträger zahlen, ohne dafür einstehen zu müssen, wie sich dieser Beitrag bis zum Rentenbeginn beziehungsweise wie sich die spätere Rentenleistung entwickelt. Dem Arbeitnehmer wird keine Mindestrentenleistung mehr zugesichert. Stichwort: „Pay and forget“. Allerdings knüpft das Sozialpartnermodell an die „reine Beitragszusage“ einige Bedingungen:

Tarifliche Versorgungseinrichtungen

Bei den externen Versorgungsträgern muss es sich um Versorgungseinrichtungen handeln, auf die sich die Sozialpartner, Arbeitgeberverband und Gewerkschaften, verständigt haben. Das können neue Versorgungseinrichtungen sein, die zu diesem Zweck extra gegründet werden, aber auch bereits bestehende. Dafür kommen Pensionskassen, Pensionsfonds und im Durchführungsweg Direktversicherung auch Lebensversicherungsunternehmen in Frage.

Einer der Kritikpunkte an dem Gesetzesentwurf ist die Vorgabe, dass die Sozialpartner die Versorgungseinrichtung festlegen müssen. Weil das Ziel der Ausbau der bAV bei KMU ist und diese häufig nicht entsprechend organisiert sind, stellt sich die Frage, wie hier tarifvertragliche Lösungen erreicht werden können. Ein Weg könnte sein, dass die KMU sich einer tarifvertraglichen Lösung ihrer Branche anschließen und in ihren Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen auf tarifvertragliche Regelungen verweisen. Ob dann allerdings die Interessen der KMU in diesen Lösungen vertreten sind oder die großen Unternehmen der jeweiligen Branche in den tariflichen Lösungen den



Ton angeben, bleibt offen. Die tarifliche Bindung wurde auch von den drei Ausschüssen des Bundesrates aufgegriffen, welche den Gesetzentwurf Ende Januar geprüft haben. Sie empfehlen, die Tarifgebundenheit zu lockern und auch nicht-tarifgebundenen Betrieben das Modell der reinen Beitragszusage zu ermöglichen. Auch die Partei „Die Grünen“ kritisierte im Rahmen der ersten Lesung des Gesetzes im Bundestag am 10. März die Tarifgebundenheit – zu Recht, denn das BRSG bezweckt ja gerade die Verbreitung bei KMU, die eben häufig nicht tarifgebunden sind. Ob diese Anregung noch berücksichtigt wird, bleibt abzuwarten.

Keine Garantien – ein Nachteil?

Eine weitere Bedingung für das Sozialpartnermodell ist das Verbot für die Versorgungseinrichtungen, auf die Leistungen in irgendeiner Weise eine Garantie zu gewähren. Auch hierzu gibt es Kritiker: Einerseits die potenziellen Versorgungs-

träger der Versicherungswirtschaft, die der Ansicht sind, ein Verbot von Garantien torpediert das Alleinstellungsmerkmal der Versicherungswirtschaft, nämlich Versorgungsleistungen lebenslang garantieren zu können. Aber auch von Seiten der Gewerkschaften wird Kritik geäußert, da sie den Schutz der Arbeitnehmer im Blick haben und garantierte Versorgungsleistungen befürworten. Und selbst der Bundesrat hat sich im ersten Durchgang des Gesetzentwurfs am 10. Februar für eine Ausnahme des Garantieverbots bei Direktversicherungen ausgesprochen. Doch die Bundesregierung hat diesem Ansinnen am 22. Februar im Namen der Bundesministerien für Arbeit, Finanzen und Gesundheit eine klare und eindeutige Absage erteilt. Man muss daher davon ausgehen, dass die im Rahmen des Sozialpartnermodells geplanten Betriebsrenten ohne Garantien auskommen werden beziehungsweise müssen.

Aber ist das tatsächlich ein Nachteil? Neutral betrachtet sorgen Garantien für

Die Jugend unter Vorsorge- druck: Wird auch meine Be- triebsrente noch gestärkt?

verlässliche und planbare Versorgungsleistungen, mit denen die Versorgungsberechtigten im Rentenalter fest rechnen können. Für den Versorgungsträger hingegen stellen sie eine enorme Belastung dar: Die Garantien sind letztlich nichts anderes als Kosten. Diese müssen von den eingezahlten Beiträgen getragen werden und drücken somit auf die Höhe der Versorgungsleistung. Erschwerend kommen dazu die aufsichtsrechtlichen Bestimmungen zur sogenannten „Solvabilität“ (Solvency II) hinzu. Demnach muss der Versorgungsträger umso mehr Eigenmittel vorhalten, je höher die Garantien sind, die den Versorgungsberechtigten gewährt werden. Stark vereinfacht dargestellt ist die Folge aus all dem, dass der Versorgungsträger viel Kapital in festverzinsliche Wertpapiere und weniger Kapital in Kapitalanlagen mit größerer Renditeerwartung investieren kann. Und das in dem seit einiger Zeit herrschenden Niedrigzinsumfeld.

Weitere Voraussetzungen

Darüber hinaus werden die Arbeitgeber im Rahmen des Sozialpartnermodells verpflichtet, die Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen, die durch die Einrichtung einer bAV anfällt, fast vollständig an die Arbeitnehmer weiterzugeben. Das Gesetz sieht dazu vor, dass der Arbeitgeber 15 Prozent der eingezahlten Beiträge zusätzlich einzuzahlen hat, bei aktuell ca. 20 Prozent Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Neben den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen, die der Arbeitnehmer mit einer bAV erzielt, ist dies ein zusätzlicher Beitrag, der die Attraktivität von bAV-Systemen erhöht.

Im Gesetz wird noch von einem weiteren Zusatzbeitrag für die Arbeitgeber gesprochen, dem sogenannten „Sicherungsbeitrag“. Doch zum einen führt das Gesetz nicht weiter aus, wozu dieser Sicherungsbeitrag verwendet werden soll und in welcher Höhe er anfällt. Zum anderen sieht das BSRG vor, dass dieser Beitrag vereinbart werden kann. Damit überlässt es der Gesetzgeber den Verhandlungen der Sozialpartner, ob und in welcher Höhe dieser Sicherungsbeitrag tatsächlich anfällt. Somit können sich künftig Unterschiede in den Sozialpartnermodellen der einzelnen Branchen ergeben: Branche A sieht einen Sicherungsbeitrag von X Prozent vor, Branche B von Y Prozent, während in Branche C gänzlich auf Sicherungsbeiträge verzichtet wird.

Optionsmodell – eine Option?

Das Gesetz sieht neben den genannten Punkten auch vor, dass – losgelöst vom Sozialpartnermodell – in einem Tarifvertrag eine Versorgungslösung durch Entgeltumwandlung vereinbart werden kann, die automatisch für alle Arbeitnehmer eines Unternehmens gilt. Bislang wurden solche Modelle in der Fachwelt als „Opting-out“ bezeichnet. Dabei muss der Arbeitnehmer selbst aktiv werden und widersprechen, wenn er die Versorgungslösung durch Entgeltumwandlung

ausdrücklich nicht möchte. Bislang gab es bei solchen Modellen Bedenken, ob sie rechtssicher auch auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse angewendet werden können. Mit der Aufnahme in das Gesetz schafft der Gesetzgeber zumindest hinsichtlich tarifvertraglicher Lösungen hier nun Rechtssicherheit.

Sechster Durchführungsweg?

Das Sozialpartnermodell geht in vielerlei Hinsicht neue Wege in der bAV. Wege, die es teilweise in anderen Ländern wie etwa den Niederlanden schon gibt. Wer die neuen Wege – vor allem das Garantieverbot – kritisch sieht, der sollte bedenken, dass das Sozialpartnermodell die „alte bAV-Welt“ nicht ablöst. Insbesondere die alten Versorgungszusagen mit Garantien gibt es auch weiterhin. Es ist also falsch, das Sozialpartnermodell als den sechsten Durchführungsweg der bAV zu bezeichnen. Es ist lediglich eine zusätzliche Dimension, eine zusätzliche Art, die Höhe einer Versorgungsleistung zu definieren. Das Sozialpartnermodell ersetzt die alten Wege also nicht, sondern ergänzt sie lediglich um eine weitere Weggabelung. Doch ein neuer Weg sollte sich deutlich von dem ursprünglichen unterscheiden – ansonsten wäre er überflüssig! Zudem wird es der Markt in den kommenden Jahren sicherlich zeigen, welcher Weg von den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern bevorzugt wird.

MICHAEL HOPPSTÄDTER
Geschäftsführer der Longial
GmbH

