

**Theodor B. Cisch**, (li), RA, ist seit Februar 2012 Gesellschafter-Geschäftsführer der Förster & Cisch Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Wiesbaden. Er beschäftigt sich umfassend mit dem Recht der betrieblichen Altersversorgung.

**Dr. Nils Börner**, (re), ist Rechtsanwalt in der bundesweit tätigen Wiesbadener Kanzlei Förster & Cisch Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, welche sich auf die prozessuale Vertretung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung spezialisiert hat. Zuvor war er für die Daimler AG im Fachbereich Pension Policies tätig.



## Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Garantiert eine Chance für die bAV

Sah es zwischenzeitlich so aus, als könne das „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung“ (kurz: BRSVG) noch auf der Zielgerade scheitern, so einigten sich die Koalitionäre schließlich zum Glück darauf, das Herzstück des BRSVG, das sog. „Garantieverbot“, unangetastet zu lassen.

Die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung nimmt die Sozialpartner in die Verantwortung und privilegiert diese zugleich. Sie werden mit Inkrafttreten des Gesetzes zum 1.1.2018 in der Lage sein, die Erteilung von sogenannten reinen Beitragszusagen zu vereinbaren, müssen sich aber auch an deren Durchführung und Steuerung beteiligen. Diese Form der Zusage – nunmehr explizit in § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG geregelt – zeichnet sich dadurch aus, dass *„der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen*

*Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 22 BetrAVG zu zahlen“*. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer bei dieser Art der bAV somit „lediglich“ die Zahlung eines Beitrags an eine Versorgungseinrichtung („pay and forget“).

Die Versorgungseinrichtung wiederum zahlt im Versorgungsfall basierend auf den eingezahlten Beiträgen eine Zielrente. Dies ist ein echtes Novum für das Betriebsrentenrecht und die Altersversorgung in Deutschland, weil weder die Arbeitgeber noch die Versorgungseinrichtungen die Höhe der Betriebsrente garantieren. Erstmals kann so eine bAV vereinbart werden, für deren Leistungsniveau der Arbeitgeber nicht dauerhaft haften muss. Zugleich ist allerdings vorgesehen, dass im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag zur Absicherung der reinen Beitragszusage vereinbart werden soll. Es obliegt somit den Tarifvertragsparteien, interessengerechte Regelungen zu vereinbaren.

Der Gesetzgeber erhofft sich von den gewonnenen Freiräumen in der Kapitalanlage höhere Renditen bei der Leistungsgewährung. Denn eines steht fest: „Garantien kosten Geld“; Geld, welches künftig im Rahmen einer Beitragszusage attraktiv für die Betriebsrentner mit dem Ziel höherer Renten eingesetzt wird. Volkswirtschaftlich gesehen verspricht eine Kapitalanlage, die nicht durch Garantien beschränkt ist, sich ergebende Möglichkeiten zu nutzen, langfristig das effizienteste Ergebnis. Diese Chance, Betrieben und Branchen zur Förderung der weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und zum Nutzen der zukünftigen Betriebsrentner zu eröffnen, ist ein Gebot der Vernunft.

Sozusagen in letzter Minute wurde eine Verpflichtung der Arbeitgeber aufgenommen, im Falle der Entgeltumwandlung über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, 15% des umgewandelten sozialversicherungspflichtigen Entgelts als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung

zu zahlen. Hierdurch sollen die bei der Entgeltumwandlung typischerweise ersparten Sozialversicherungsbeiträge nicht dem Arbeitgeber, sondern den künftigen Betriebsrentnern zu Gute kommen. Dies wird ab dem 1.1.2022 auch für alle vor dem 1.1.2019 geschlossenen individual- und kollektivvertraglichen Entgeltumwandlungsvereinbarungen in den versicherungsförmigen Durchführungswegen gelten.

Als ein weiteres Highlight des BRSVG kann bezeichnet werden, dass durch die Gewährung von Freibeträgen für die Betriebsrente diese Leistungen bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung teilweise anrechnungsfrei sind. Damit wird endlich auch für Geringverdiener ein Anreiz geschaffen, selbst für die Versorgung im Alter vorzusorgen, auch wenn die Gefahr bestehen sollte, später auf die Grundsicherung angewiesen zu sein.

*Die Neureglung der bAV ist die bedeutendste Verbesserung des Rechts der betrieblichen Altersversorgung seit dem Altersvermögensgesetz des Jahres 2001*

Attraktiv sind ferner die vorgesehenen Förderbeiträge für Geringverdiener, die Vereinheitlichung des steuerfreien Dotierungsrahmens für Zahlungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherung auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung sowie die Erhöhung der jährlichen Grundzulage bei der Riester-

rente von 154 Euro auf 175 Euro und die Vereinfachung des Zulageverfahrens. Für Arbeitnehmer mit „gebrochenen“ Erwerbsbiographien wird es zudem künftig möglich sein, Nachzahlungen bis zur Höhe des 10-fachen der steuerfreien Dotierungsmöglichkeit vorzunehmen, um etwaige Versorgungslücken zu schließen. Überdies ist es den Sozialpartnern künftig möglich, Modelle der automatischen Entgeltumwandlung („Opting-Out“) zu regeln.

All dies ist ausdrücklich zu begrüßen. Es wird wohl deutlich zur Stärkung und zur Akzeptanz der betrieblichen Altersversorgung als zweite Säule der Altersversorgung beitragen. Dass durch das BRSVG auch die beabsichtigte Verbreitung der bAV in den kleinen und mittelständigen Unternehmen erreicht wird, ist ein sozialpolitisches Gebot. Deswegen hat der Gesetzgeber in § 21 Abs. 3 BetrAVG festgelegt, dass die Tarifvertragsparteien nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zur durchführenden Versorgungseinrichtung nicht erschweren sollen, indem beispielsweise sachlich unbegründete Vorgaben für diesen Personenkreis gemacht werden.

Wengleich einige wichtige Änderungen, wie z.B. die Veränderung des für die Berechnung des steuerlichen Teilwerts maßgeblichen Rechnungszinsfußes von 6% des § 6a EStG mit dem BRSVG nicht erreicht werden konnten, ist die Neureglung der bAV dennoch sicherlich als bedeutendste Verbesserung des Rechts der betrieblichen Altersversorgung seit dem Altersvermögensgesetz des Jahres 2001 zu bezeichnen.