

# Bird & Bird & Betriebsrenten- stärkungsgesetz



*Mit Wirkung zum 1. Januar 2018 tritt das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Wie bereits der Name sagt, soll durch das Gesetz die betriebliche Altersvorsorge vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie für Geringverdiener attraktiver gestaltet werden.*

Kernpunkte sind hierbei eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung, sowie die erstmalige Einführung des sogenannten Sozialpartnermodelles, nach dem die Möglichkeit besteht, auf der Grundlage von Tarifverträgen, die bislang auf fünf Durchführungswege beschränkten Modelle der betrieblichen Altersversorgung zu ergänzen. Die Neuregelung gilt zunächst nur für ab 1. Januar 2018 neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

Welche wesentlichen Änderungen sind durch das BRSG zu verzeichnen?

## 1. Reine Beitragszusage „pay and forget“

In seiner derzeitigen Fassung geht das deutsche Betriebsrentenrecht unabhängig vom gewählten Durchführungsweg jeweils von einer Subsidiärhaftung des Arbeitgebers aus. Dies ist zurückzuführen auf die Grundvorstellung einer betrieblichen Altersversorgung, bei welcher der Arbeitgeber durch seine (Direkt-)Zusage eine Einstandspflicht für die zukünftige Rentenzahlung an seine Mitarbeiter begründet. Entsprechend diesem Grundsatz, sieht das Betriebsrentengesetz derzeit auch für externe Durchführungsformen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und Unterstützungskasse) eine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers vor. Dies bedeutet, dass dieser

neben der Zahlung der Beiträge an die durchführende Versorgungseinrichtung, weiterhin jedenfalls im Fall des Ausfalls der Versorgungseinrichtung für die zukünftige Rentenzahlungspflicht einzustehen hätte.

Die Subsidiärhaftung wird in der Praxis von vielen Arbeitgebern als unnötiges Haftungsrisiko angesehen, weshalb insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen von einer aktiven Förderung von Betriebsrentensystemen absehen. Mit der Neuregelung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird nun erstmals die Möglichkeit einer reinen Beitragszusage eingeführt, durch welche sich ein Arbeitgeber allein zur Zahlung der Finanzierungsbeiträge an eine durchführende Versorgungseinrichtung verpflichtet. Reine Beitragszusagen können allerdings nicht individualvertraglich, sondern gemäß des neu gefassten § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrVG n.F. ausschließlich auf der Grundlage von Tarifverträgen oder durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung, welche auf der Grundlage eines Tarifvertrages geschlossen wurden (Sozialpartnermodell), vereinbart werden.

Das Konzept der reinen Beitragszusage ist im anglo-amerikanischen Recht bereits seit langem üblich, war aber in Deutschland bislang nicht vorgesehen. Der Vorteil für Arbeitgeber liegt darin, dass mit der Zusage allein eine Pflicht zur Beitragszahlung verbunden ist. Eine

darüberhinausgehende Einstandspflicht des Arbeitgebers für die zukünftige Zahlung der Betriebsrenten besteht gerade nicht. Auch eine Insolvenzversicherung über den Pensionsversicherungsverein findet in Bezug auf reine Beitragszusagen nicht mehr statt. Damit trägt der Arbeitnehmer das Anlagerisiko, seine Ansprüche auf Rentenzahlung richten sich ausschließlich gegen die jeweilige Versorgungseinrichtung. Umgekehrt endet die Leistungspflicht und Haftung des Arbeitgebers mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des jeweiligen Arbeitnehmers, was auch eine erhebliche administrative Erleichterung bewirkt. Zudem stellt die Neufassung des Betriebsrentengesetzes sicher, dass der Arbeitnehmer im Zuge eines Arbeitgeberwechsels das beim ehemaligen Arbeitgeber aufgebaute Betriebsrentenkapital auf die Versorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers übertragen kann, soweit der neue Arbeitgeber eine Versorgungseinrichtung vorhält, die die reine Beitragszusage organisiert. Darüber hinaus wird dem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt, nach Beendigung des vormaligen Arbeitsverhältnisses eigene Beiträge an die Versorgungseinrichtung zu entrichten.

## 2. Optionssysteme

Ferner sieht die Neuregelung erstmals die Einführung von Optionssystemen vor. Damit erhalten die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern des Unternehmens oder einzelner Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung einzuführen. Dabei wird ein bestimmter Teil des Bruttoentgelts einbehalten, um die betriebliche Altersversorgung zu finanzieren. Dem betroffenen Arbeitnehmer steht hiergegen ein fristgebundenes Widerspruchsrecht zu. Widerspricht der Arbeitnehmer nicht innerhalb eines Monats nach Zugang des Angebots auf Entgeltumwandlung, gilt dieses als vom Arbeitnehmer angenommen. Dies setzt ausweislich § 20 Abs. 2 S. 1 BetrAVG n.F. jedoch voraus, dass das Angebot in Textform und mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht worden ist und neben dem ausdrücklichen Hinweis darauf, welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden soll, Angaben zum Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers sowie zur Beendigungsmöglichkeit enthält.

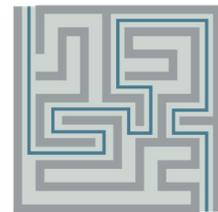
Wenngleich derartige Optionssysteme von den Tarifvertragsparteien zu verhandeln sind, können auch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren. Besonderen Anreiz dürfte dies für Kleinbetriebe schaffen, die in einer Vielzahl der Fälle nicht tarifgebunden sind.

## 3. Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Spart der Arbeitgeber bei einer reinen Beitragszusage durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge ein, statuiert § 23 Abs. 2 BetrAVG n.F. eine Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber der Versorgungseinrichtung von pauschal 15% des umgewandelten Entgelts. Zu beachten gilt es jedoch, dass für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen erstmals im Jahr 2022 ein Arbeitgeberzuschuss zu leisten ist.

## 4. Erhöhung für Steuerfreibeträge

Der steuerfreie Höchstbetrag des Arbeitgebers zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung steigt von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Im Gegenzug wird der bis dato gesetzlich verankerte, zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 EUR aufgehoben, was letztlich mit einer Vereinfachung im Lohnsteuerabzugsverfahren einhergeht.



## 5. Förderbetrag für Niedrigverdiener

Zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber mit § 100 EStG einen Förderbetrag für Arbeitnehmer mit einem erstem Dienstverhältnis (Steuerklasse I bis V oder Bestimmung durch den Arbeitnehmer bei pauschal besteuertem Arbeitslohn) und einem monatlichen Bruttogehalt von bis zu 2.000 EUR eingeführt. Zahlt der Arbeitgeber mindestens 240 Euro jährlich zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn an einen Pensionsfond, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, so erhält er bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung einen Förderbetrag von 30 % des für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers aufgewendeten Beitrags, mithin mindestens 72 EUR bis höchstens 144 Euro. Dieser zusätzliche Arbeitgeberbeitrag ist gem. § 100 Abs. 5 EStG steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 480 EUR nicht übersteigt.

## 6. Erhöhung der Riester- Grundzulage

Zudem wird die jährliche Riester-Grundzulage von derzeit 154 Euro auf 175 Euro gem. § 84 Satz 1 EStG n.F. erhöht.

### Haben Sie noch weitere Fragen?

Sollten Sie weitere Informationen benötigen oder Fragen haben, zögern Sie bitte nicht, mit uns Kontakt aufzunehmen.

#### Dr. Martin Nebeling Partner

Tel: +49 (0) 21120056240  
martin.nebeling@twobirds.com



#### Dr. Kathrin Kruse Associate

Tel: +49 (0) 21120056240  
kathrin.kruse@twobirds.com



twobirds.com

Aarhus Abu Dhabi Beijing Bratislava Brussels Budapest Copenhagen Dubai Dusseldorf Frankfurt The Hague  
Hamburg Helsinki Hong Kong London Luxembourg Lyon Madrid Milan Munich Paris Prague Rome Shanghai  
Singapore Stockholm Sydney Warsaw

Bird & Bird ist eine internationale Anwaltssozietät, bestehend aus Bird & Bird LLP und ihren verbundenen Sozietäten. Bird & Bird LLP ist eine Limited Liability Partnership eingetragen in England und Wales unter der Registrierungsnummer OC340318 und autorisiert und reguliert nach der Solicitors Regulation Authority. Ihr Registersitz und Hauptniederlassung ist 12 New Fetter Lane, London EC4A 1JP, UK. Eine Liste der Gesellschafter der Bird & Bird LLP sowie aller nicht-Gesellschafter, die als Partner bezeichnet sind mit ihren jeweiligen beruflichen Qualifikationen, können Sie unter dieser Adresse einsehen.

33735606.1