Informationen zum Recht vom DGB Bundesvorstand | Abteilung Recht
17. Januar 2016

Info Recht

Arbeitsrecht

Reform der betrieblichen Altersversorgung

Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes aus gewerkschaftlicher Sicht

Stärkere Verbreiterung der betrieblichen Altersversorgung ist wichtig

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) – sogenannte „zweite Säule" – gewinnt an Bedeutung für eine auskömmliche Versorgung im Alter und bei Erwerbsminderung. Sie darf nicht die staatliche Rentenpolitik im Bereich der „ersten Säule" ersetzen, damit sie diese aber sinnvoll ergänzen kann, sind Rahmenbedingungen notwendig, damit die bAV eine große Verbreiterung finden kann.
Denn im Niedriglohnbereich sowie bei kleinen und mittleren Unternehmen ist der Verbreitungsgrad der bAV seit Jahren viel zu niedrig und stagniert.

Demnächst im Bundesrat und Bundestag: Regierungsentwurf des sog. Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Am 21. Dezember 2016 verabschiedete die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf des sog. Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Durch das **Zusammenwirken von steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Anreizen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und erweiterten Handlungsspielräumen für Tarifparteien** sollen die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine Verbreiterung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) geschaffen werden. Das Ziel ist, die bestehenden Versorgungslücken zu schließen. Demnächst werden sich die Bundesratsausschüsse (geplant ab dem 21. Januar 2017) und das Plenum des Bundesrates (voraussichtlich am 10. Februar 2016), anschließend der Bundestag (im März 2017) mit dem Gesetzesentwurf befassen.

Unser Team im VB 04, Annelie Buntenbach

Helga **Nielebock**	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P)	**Sekretariat:**	
Marta Böning	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht (Red.)	Rosemarie Neumann	030 – 24060 -265
Robert **Nazarek**	Referatsleiter Sozialrecht	Anke Grienig	030 – 24060-720
Ralf-Peter **Hayen**	Referatsleiter Recht	Birka Schimmelpfennig	030 – 24060-513
Torsten **Walter**	Referent Rechtsprechung		

Infos unter: www.dgb.de/recht

Zum **Abbestellen** des NEWSLETTERS senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „NEWSLETTER abbestellen" an: rosemarie.neumann@dgb.de

Was sieht der Gesetzesentwurf vor?

Arbeitsrechtlicher Teil der Reform: Einführung der reinen Beitragszusage

Im Mittelpunkt des arbeitsrechtlichen Teils der Reform steht das Instrument der reinen Beitragszusage. Es handelt sich um eine neue Form der betrieblichen Altersvorsorge, die zusätzlich zu den bereits bestehenden Formen der bAV eingeführt wird. Sie soll ausschließlich über Tarifverträge ausgestaltet werden können und zeichnet sich – anders als die bisherigen Formen der bAV – durch den Verzicht auf garantierten Leistungen auf. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber sollen auf die entsprechenden Tarifverträge Bezug nehmen dürfen. Im Rahmen der reinen Beitragszusage sagt der einzelne Arbeitgeber die Beiträge zu, haftet aber nicht für die Versorgungsleistungen – entsprechend dem Motto „pay and forget". Versorgungseinrichtungen, die die reine Beitragszusage durchführen geben ebenfalls keine Garantien, unterliegen aber wie bisher einer engmaschigen Versicherungsaufsicht. Mit dem Verzicht auf die Einstandspflicht soll den Arbeitgebern die Entscheidung über die reine Beitragszusage erleichtert werden, Verzicht auf Garantieren seitens der Versorgungseinrichtungen soll eine größere Anlagenflexibilität und damit höhere Renditen für die künftigen Betriebsrentner/innen ermöglichen. Durch die Ausgestaltung der reinen Beitragszusage ausschließlich auf der Grundlage von Tarifverträgen soll sichergestellt werden, dass die Regelungen auf Augenhöhe verhandelt werden. Diese Augenhöhe bei der Verhandlung der Regelungen ist vor dem Hintergrund des geplanten Wegfalls der Garantien und der Enthaftung der Arbeitgeber unabdingbar.

Sozialrechtlicher Teil der Reform: Weitergabe der Beiträge, Wegfall der Doppelverbeitragung der Rieser-Rente in der bAV, Freibetrag in Grundsicherung

Im sozialrechtlichen Teil des Reformvorhabens gibt es wiederum Regelungsansätze, die den Beschäftigten die Entscheidung für die betriebliche Altersvorsorge erleichtern könnten: bei Entgeltumwandlung in Form der reinen Beitragszusage soll der Arbeitgeber als Kompensation für die gesparten Sozialversicherungsbeiträge mindestens 15 % des umgewandelten Entgelts an den oder die Beschäftigte weitergeben. Für diejenigen, die im Alter auf die Grundsicherung angewiesen sind, soll eingeführt werden, dass Leistungen der bAV in Höhe eines pauschalen Mindestfreibetrags von 100 Euro sowie weiterer 30 % der diesen Betrag übersteigenden Leistungen (höchstens jedoch 50 % der Regelbedarfsstufe 1) von der Anrechnung auf die Grundsicherung befreit bleiben. Die Versorgungsbezüge aus der betrieblichen Riester-Rente sollen von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht in der Auszahlungsphase befreit werden

und damit mit der privaten Riester-Rente gleichbehandelt. Damit wird die Attraktivität der Riesterrente in der bAV erhöht, zugleich aber die Doppelverbeitragung der sonstigen bAV-Leistungen und damit die bisherige Ungleichbehandlung aufrechterhalten

Steuerlicher Teil der Reform: Weitergabe der Beiträge und Freibetrag in Grundsicherung

Das Reformvorhaben setzt zudem auf steuerliche Anreize für Arbeitgeber, die den Niedrigverdiener zugutekommen sollen. Vorgesehen ist ein neuer staatlicher Zuschuss zu einem vom Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn geleisteten bAV-Beitrag von Arbeitnehmern mit einem Bruttoarbeitslohn von monatlich nicht mehr als 2.000 Euro. Mit 30 % Zuschuss werden Beiträge von mindestens 240 Euro bis höchstens 480 Euro im Kalenderjahr gefördert, Arbeitgeber erhalten also mindestens 72 Euro bis höchstens 144 Euro zurück. Dieser Förderbetrag soll auch für bereits bestehende Zusagen, die aufgestockt werden, gezahlt werden.
Zudem sollen Arbeitnehmer von dem erweiterten steuerlichen Förderrahmen profitieren: der bisherige steuerfreie Höchstbetrag in der kapitalgedeckten bAV wird von derzeit 4 % auf 8 % der RV-BBG erhöht, der bisherige Höchstbetrag von 1.800 Euro dagegen aufgehoben. Eine entsprechende Anpassung und Erweiterung der Steuerfreiheit ist auch für Abfindungen vorgesehen, die zum Aufbau der bAV verwendet werden. Diese sollen bis zu einer Grenze der 4 % des BGG, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, höchstens jedoch zehn Kalenderjahre, steuerfrei bleiben.

Bewertung: gute Ansätze aber Korrekturen erforderlich

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften enthält der Gesetzesentwurf viele gute Regelungsansätze. Damit die Versorgungslücken tatsächlich geschlossen werden können, sind aber einige Änderungen und Verbesserungen der vorgeschlagenen Regelungen erforderlich.

Reine Beitragszusage: Tarifexklusivität und Risikoabfederung zentral

Es ist unverzichtbar, dass die **Tarifvertragsparteien** für die Ausgestaltung der reinen Beitragszusage **exklusiv zuständig** sein sollen. Bei anderen kollektiven Regelungsmöglichkeiten, etwa in Betriebsvereinbarungen oder im Rahmen des im Rahmen des kirchlichen sog. dritten Wegs, fehlen Druckmittel und Verhandlungsinstrumente, die angesichts der Risiken der reinen Beitragszusage dringend notwendig

sind. Denn nur in Tarifverhandlungen mit der Möglichkeit des Rückgriffs auf die Mittel des Arbeitskampfes herrscht „Waffengleichheit“ als zwingende Voraussetzung dafür, dass Interessen der Beschäftigten auf Augenhöhe gesichert werden.
Zur Stärkung der Tarifbindung ist es zielführend, wenn die tarifvertraglich ausgehandelten Ergebnisse in der Regel nur den Mitgliedern der tarifvertragsschließenden Parteien zugutekommen. Um die Betriebe zu erreichen, die nicht tarifgebunden sind, müssten **die Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen erleichtert** werden. Dadurch könnten ganze Branchen von tarifvertraglichen Lösungen profitieren.
Es ist nachvollziehbar, dass die sog. „Enthaftung“ der einzelnen Arbeitgeber ihre Bereitschaft bAV anzubieten, steigen kann. Die mit der Enthaftung verbundenen Risiken dürfen aber nicht einseitig auf die Beschäftigten und die Gewerkschaften abgewälzt werden. Deshalb müssten Arbeitgeber, die die bAV in Form der reinen Beitragszusage anbieten, zur Zahlung eines zusätzlichen obligatorischen Sicherungsbeitrags (als Kompensation für Enthaftung) verpflichtet werden. Die derzeit vorgesehene Regelung, wonach die Tarifvertragsparteien einen **Sicherungsbeitrag** vorsehen „sollen“, ist aus Sicht des DGB durch eine **„muss“-Regelung** zu ersetzen.
Last but not least schränkt die geplante Regelung, wonach Versorgungseinrichtungen, die zur Durchführung der bAV in Form der reinen Beitragszusage durch die Tarifvertragsparteien beauftragt werden, keine Garantie aussprechen dürfen, den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien unnötig ein. Es ist nicht zielführend, dass die Entscheidung ob garantierte Leistungen erwünscht sind oder nicht, vom Gesetzgeber getroffen wird. Den Tarifvertragsparteien muss es möglich sein, Garantien mit Versorgungseinrichtungen zu vereinbaren.

Freibetrag in der Grundsicherung: ein Anreiz für Niedrigverdiener

Mit dem Freibetrag in der Grundsicherung wird ein wichtiger Impuls gesetzt, damit der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung auch für Menschen mit geringem Einkommen sinnvoll werden kann.

Eingesparte Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung generell weitergeben

Die vom Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung **gesparten Sozialversicherungsbeiträge sollten generell**, auch bei bestehenden Versorgungszusagen – und nicht nur bei der reinen Beitragszusage – dem vorsorgenden Arbeitnehmer bzw. der vorsorgenden Arbeitnehmerin zugutekommen. Dabei müssen

die insgesamt eingesparten Beiträge weitergegeben werden, denn es gibt keinen Grund, warum Arbeitgeber durch die Vorsorgebereitschaft der Beschäftigten Lohnnebenkosten sparen und finanzielle Vorteile erzielen sollen. Das ist ein Zustand, der ungerecht bleibt und die Vorsorgebereitschaft der Arbeitnehmer keinesfalls befördert.

Doppelverbeitragung abschaffen

Der Wegfall der Doppelverbeitragung der Riester-Rente in der bAV ist ein Schritt in die richtige Richtung und erhöht insbesondere die Vorsorgebereitschaft derjenigen, die von den Riester-Zulagen profitieren, vor allem vieler Frauen. Es bleibt aber bei einer nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlung anderer Formen der bAV. Es erhöht nicht die Attraktivität der bAV, wenn Beschäftigte in der Ansparphase und in der Rentenphase mit Kranken- und Pflegeversicherungspflicht ihrer Beiträge bzw. Bezüge doppelbelastet werden. Um die Vorsorgebereitschaft der Beschäftigten zu erhöhen, ist **ein genereller** – und nicht nur auf die betriebliche Riester-Rente begrenzter – **Ausschluss von Doppelverbeitragungen** erforderlich.

Steuerliche Anreize bedarfsgerecht ansetzen: Fördergrenze erhöhen

Der neue steuerliche Zuschuss für Arbeitgeber der Geringverdiener ist sinnvoll, die Einkommensgrenze – nicht mehr als 2000 Euro brutto im Monat – ist jedoch viel zu niedrig gesetzt: Auch unter den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von bis zu 2.500 Euro im Monat verfügen über 70 % der Beschäftigten über keine betriebliche Altersvorsorge. Die Grenze von bis zu 2.500 Euro wird in den einschlägigen wissenschaftlichen Ausarbeitungen als Niedrigverdiener-Grenze definiert (Gutachten von Prof. Kiesewetter u. a. im Auftrag des BMF). Vor diesem Hintergrund müsste **die steuerliche Förderungsgrenze auf zunächst mindestens 2.500 Euro** monatlichen Einkommens **angehoben** und einer Dynamisierung unterzogen werden. Positiv dagegen ist, dass der Förderbetrag auch für bereits bestehende Zusagen, die aufgestockt werden, gezahlt wird.
Die Regelung des Förderbetrags für das Jahr 2017 stellt allerdings auf die geleisteten Beiträge und nicht auf die entsprechend einer vertraglichen Verpflichtung zu leistenden Beiträge ab. Das ist missbrauchsanfällig: es muss verhindert werden, dass säumige Arbeitgeber – die nicht leisten, obwohl sie dazu verpflichtet sind – von der Vorschrift ebenfalls erfasst werden. Richtigerweise muss auf den Anspruch des Beschäftigten abgestellt werden und „leistet" muss durch „zu leisten hat" ersetzt werden. Deshalb sollte sich die bereits in der Gesetzesbegründung diesbezüglich enthaltene Klarstellung im Gesetzeswortlaut wiederfinden.