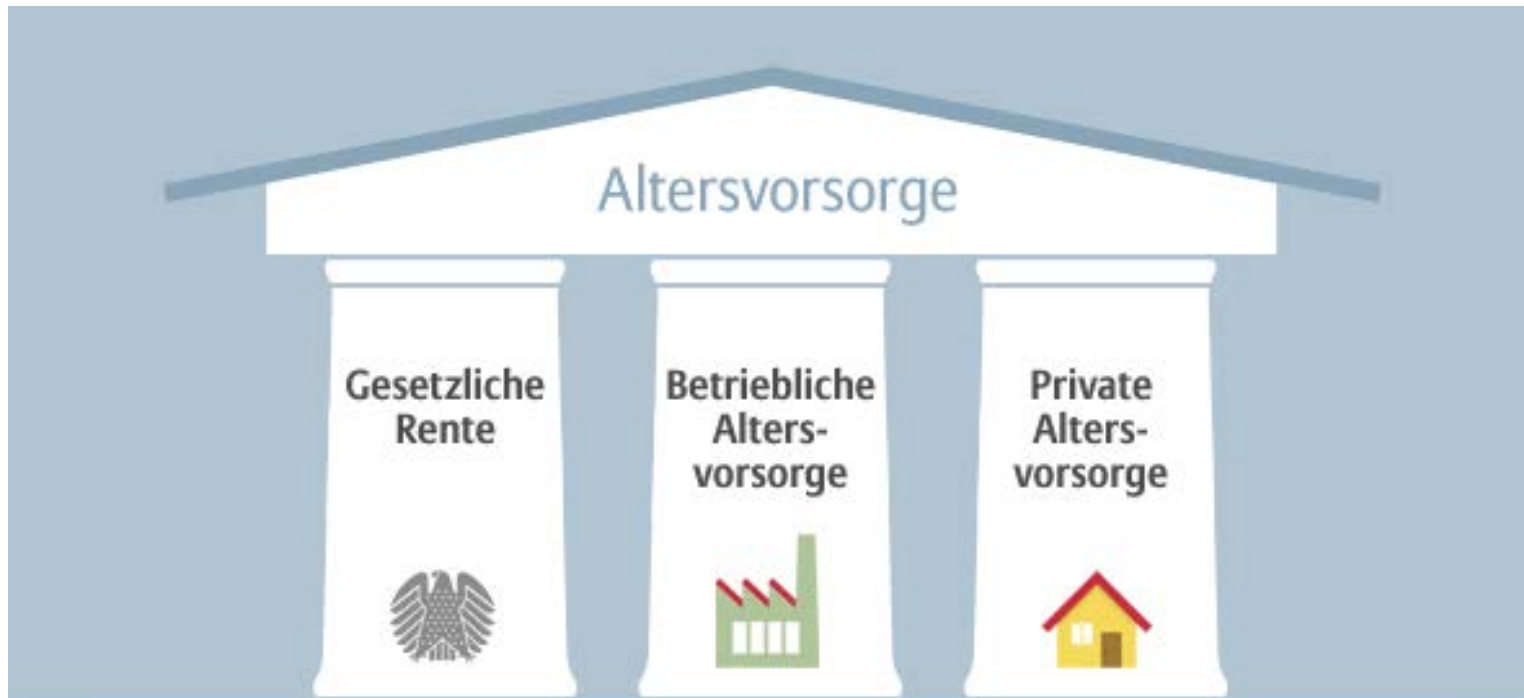


Einführung in das Betriebsrentenstärkungsgesetz - BRStG

Hubert Schmalz
Vorsitzender u.di e.V.

Einleitung / Rahmenbedingungen

Der weltweit übliche Aufbau der Altersvorsorge auf drei Säulen



Beispiel Schweiz



Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Präambel

.....

Die Stärke des Volkes misst sich am Wohl der Schwachen

Art. 111, Abs. 1

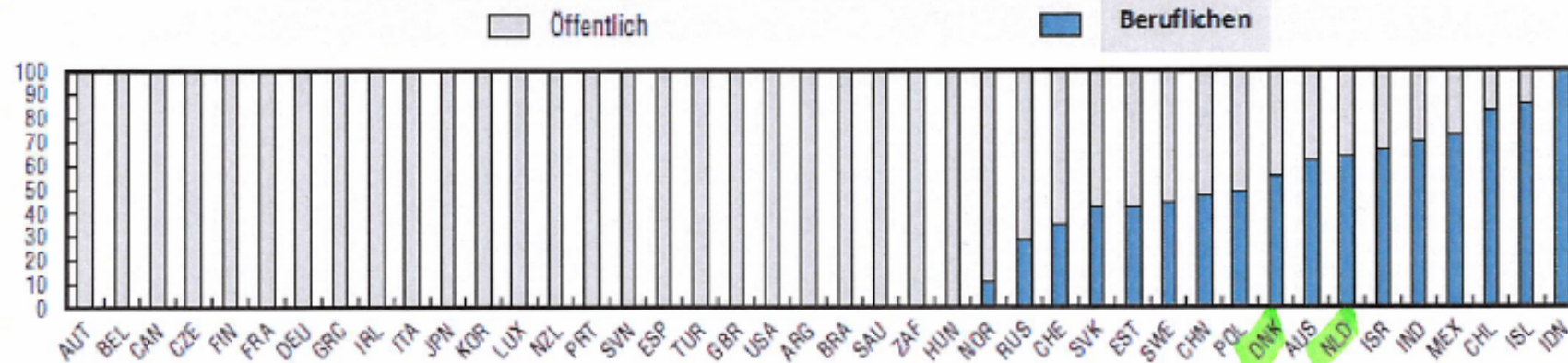
Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge

1. Der Bund trifft Maßnahmen für eine ausreichende Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Diese beruht auf **drei** Säulen, nämlich der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, der beruflichen Vorsorge und der Selbstvorsorge.


Verhältnis zwischen den Rentenleistungen aus öffentlichen und beruflichen obligatorischen Altersvorsorgesystemen

Abbildung 4.26 Verhältnis zwischen den Rentenleistungen aus öffentlichen und beruflichen obligatorischen Altersvorsorgesystemen

Prozentualer Anteil am gewichteten durchschnittlichen Rentenvermögen



Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/8888932907699>

Info-Tipp

OECD - Renten auf einen Blick

- Pensions at a Glance (stets aktueller)

Rentenberechnungen entspr. der GRV

Beispiel 1

Max Standard:

45 Jahre immer den Durchschnittsverdienst
(in 2017: 37.103 € oder 3.092 €/Monat) erzielend

Seine Rente errechnet sich:

Gesamt 45,00 EP

aRw West:
31,03 €

Rente brutto = 1.396 €

Zahlbetrag* = 1.242 €

Zahlbetrag bei Niveau:

heute 48 %: 1.242 €

43 %: 1.113 €

Minus: 129 €

Wer je hälftig ArbN/ArbG den Rentenversicherungsbeitrag von 18,7% aus dem Durchschnittsverdienst bezahlt, bekommt auf dem Rentenkonto 1 Entgeltpunkt (EP) gutgeschrieben. Multipliziert man alle EP mit dem aktuellen Rentenwert (aRw) von 31,03 € West (1.7.17-30.6.18), erhält man die Bruttorente.

* Zahlbetrag = Bruttorente abzüglich 11% Sozialversicherungsbeiträge KV und PflV vor Steuern

Beispiel 2 – Risiko: Teilzeit, Lücken

Hanna: Verkäuferin, nach ihrer Ausbildung (17-20) arbeitet sie 5 Jahre VZ (21-25); danach bekommt sie 2 Kinder und unterbricht für 10 Jahre ihre Berufstätigkeit (26-35), anschließend arbeitet sie vollzeitnah bis zur Regelaltersrente (36-65+6 Monate).

Ihre Rente errechnet sich:

3 Jahre Ausbildung	jährl. 0,4 EP	1,25 EP
5 Jahre Vollzeit	jährl. 0,75 EP	3,75 EP
2 Kinder nach 1992 geboren		6,00 EP
30 Jahre Teilzeit	jährl. 0,66 EP	<u>20,00 EP</u>
Gesamt		31,00 EP

Rente brutto = 961 €

Zahlbetrag* = 855 €

Zahlbetrag bei Niveau:

heute 48 %: 855 €

43 %: 766 €

Minus: 89 €

Monatsverdienst von 2.250 € = 0,75 EP

2.000 € = 0,66 EP

*Zahlbetrag = Bruttorente abzüglich 11 % Sozialversicherungsbeiträge KV und PfIV vor Steuern

aRw: 31,03 € 1.7.2017 - 30.6.18



Auszug aus dem Beschluss F001, 4. ver.di Bundeskongress, September 2015, Leipzig

Alterssicherung - gerecht und solidarisch!

„...ver.di hat sich seit Jahren konsequent für die Beibehaltung und Stärkung der paritätisch finanzierten GRV in einem umlagefinanzierten, mit solidarischen Umverteilungselementen ausgestatteten System eingesetzt, das – **ergänzt um eine betriebliche Altersversorgung** – eine lebensstandardsichernde Alterssicherung gewährleistet und damit vor Altersarmut schützt. Diese Anstrengungen sind auf allen Ebenen fortzusetzen. ...“

Sozialpolitisches Zwei-Säulen-System:

Es geht um die Stärkung der Ersten Säule und

Ausbau der Zweiten Säule, um eine gute Alterssicherung zu erreichen



Einige Grundbegriffe der bAV

- Einteilung in Beitragsphase und Leistungsphase
- Zusage des Arbeitgebers auf bAV

§ 1, Abs. 1, S. 1 BetrAVG: Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (bAV), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes.

- Durchführungswege der bAV
 - Direktzusage
 - U-Kasse
 - Direktversicherung
 - Pensionskasse
 - Pensionsfonds



Einige Grundbegriffe der bAV

- **Zusagearten**
 - Leistungszusage
 - Beitragsorientierte Leistungszusage
 - Beitragszusage mit Mindestleistung
 - Reine Beitragszusage (ab 1.1.2018 möglich)
- **Finanzierungsmöglichkeiten der bAV**
 - Arbeitgeber
 - Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung)
 - AN und AG gemeinsam

Ziel d. BRStG und mögliche Alternativen

Ziele:

- ➔ Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen
- ➔ Stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen
- ➔ Anreize für Arbeitgeber sich an bAV finanziell zu beteiligen und ein Angebot auf bAV zu machen
- ➔ Anreize für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen zusätzlich Geld in eine bAV einzuzahlen

❖ Alternative der Bundesregierung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (2023):

- Gesetzliche Einführung einer Pflicht für Arbeitgeber ein Angebot auf eine bAV zu unterbreiten (Qualität? Finanzierung?) und
- Obligatorische Einbeziehung aller Beschäftigten in ein System der bAV; finanziert über Entgeltumwandlung mit der Option dieser Einbeziehung innerhalb einer Frist zu widersprechen (Qualität? Leistungen?)

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz - BRStG

Überblick „Alte Welt“ zu „Neue Welt“

Ziel des BRStG: Verbreitung der bAV in KMU und bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen

Alte Welt:

- Haftung des ArbG/ Garantie
- Anlagerisiko liegt im Wesentlichen beim ArbG
- die bisherigen Zusagearten bleiben bestehen (LZ, bLZ, BZML); keine reine BZ möglich
- Stagnation der bAV

Möglich in beiden Welten:

- neuer bAV-Förderung
- Freibetrag GruSi im Alter
- Verpfl. Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis beim ArbG bei Entgeltumwandlung
- Verbesserung bAV-Riester

Neue Welt Sozialpartnermodell:

- **Neu:** Reine BZ in den DW: DV, PK, PF (damit: Entfallen der Arbeitgeberhaftung)
- nur möglich durch TV (Tarifexklusivität)
- Sicherheit nicht durch Garantien, sondern durch
- Sicherungsbetrag als Kompensation für die Enthftung des ArbG (pay for forget)

TV und reine Beitragszusage

§ 21 BetrAVG n.F.: „Vereinbaren die TV-Parteien eine bAV in Form der reinen Beitragszusage, müssen sie sich an deren Durchführung und Steuerung beteiligen.“

- Tarifexklusivität als besonderes Merkmal
- Neuerung schlechthin und Bruch mit der Tradition
- Keine Haftung d. AG („pay and forget“)
- Garantieverbot (§ 22 Abs. 1 BetrAVG n.F.)
- Keine Kapitalauszahlung, nur laufende Leistungen (§ 22 Abs. 1 BetrAVG n.F.)

Erwartungen: AG-Beteiligung, höhere Zuführung in die Kapitalanlage,
höhere Betriebsrente



Sicherheiten statt Garantien; Renditeentwicklung

- Garantien kosten Geld
- Entwicklung am Geldmarkt:
Niedergang der Rendite der Inhaberschuldverschreibungen

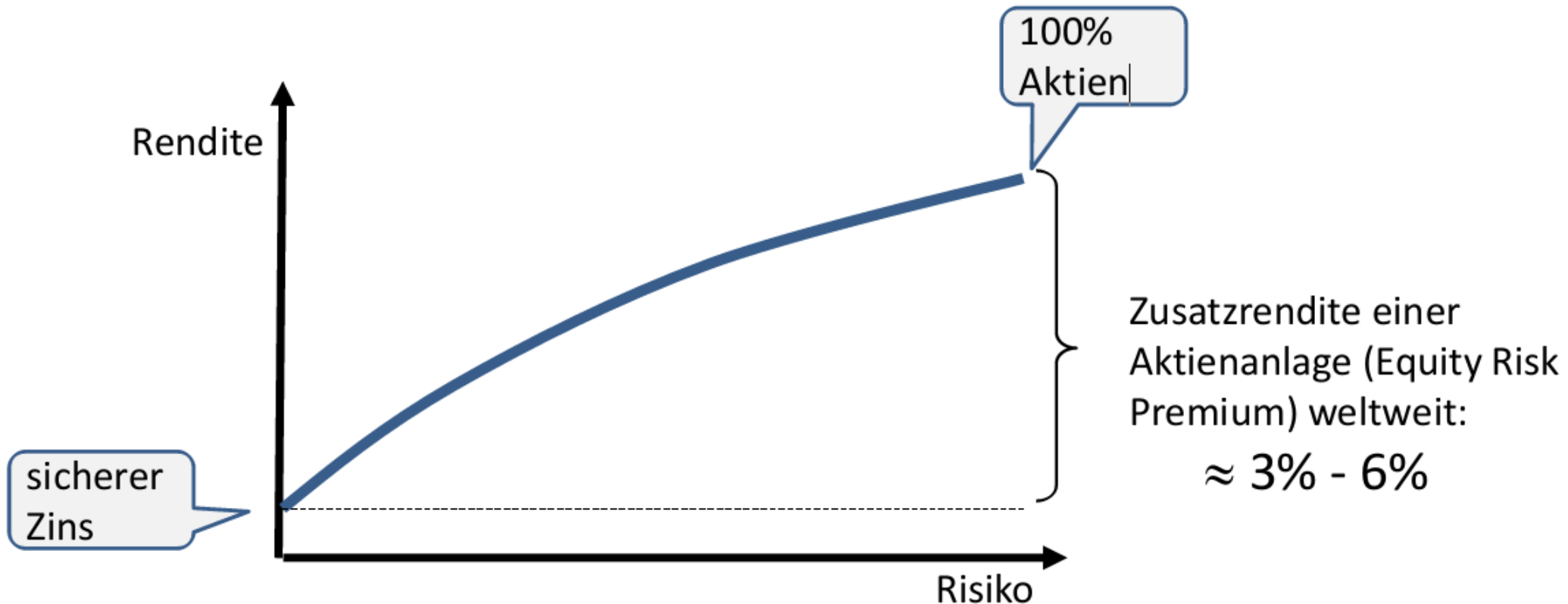
Aktueller Garantiezins: 0,9 %

Aufgabe

Die Erträge aus der Kapitalanlage erhöhen und letztlich eine höhere Betriebsrente erzielen

Was kann eine Beitragszusage bringen?

Im Spannungsfeld von Rendite und Risiko



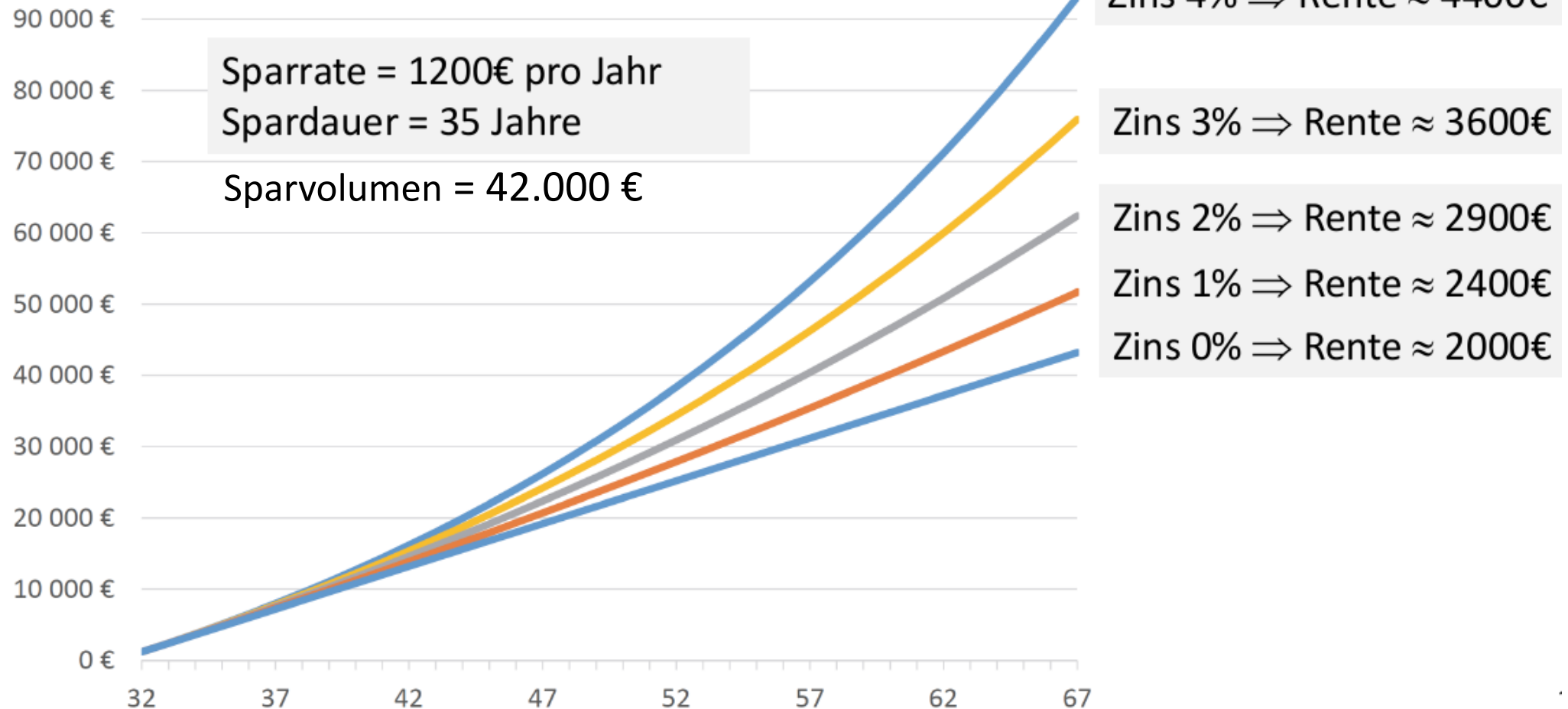


Kapitalanlage am Beispiel Daimler

- Daimler bietet eine (sichere) Anlage mit jährlicher Rendite von 1,24 % (Laufzeit 11 Jahre) an
- Daimler bietet gleichzeitig eine Teilhabe am Faktor Kapital an und prognostiziert (nicht garantiert) eine 9 % Zielrendite am Automobilgeschäft

Was kann eine Beitragszusage bringen?

erzielbare Rente pro Jahr





Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers

§ 23 Abs. 1 BetrAVG n.F.: Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im TV ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden.

- Soll-Vorschrift, nicht zwingend
- TV-Parteien verhandeln die Höhe

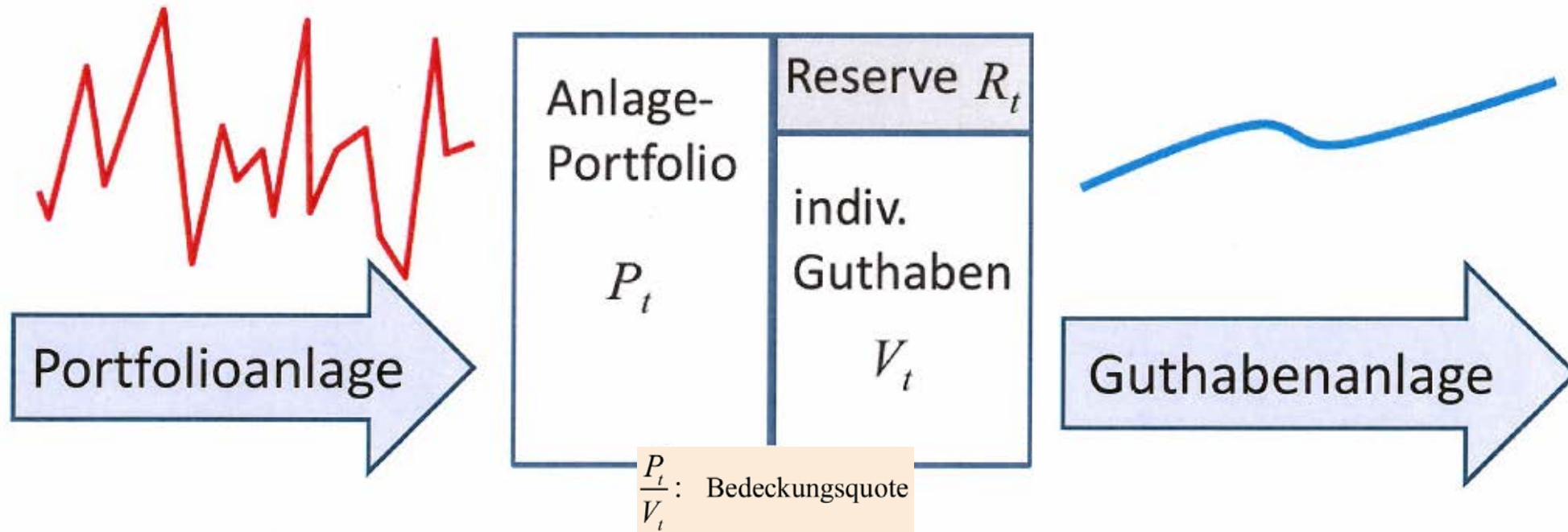
Ausgleich von Schwankungen in der Ansparphase Das Talsperren-Prinzip



Gleicht jährliche,
finanzielle Schwankungen
aus = Glättung

Was kann eine Beitragszusage bringen?

Grundidee des kollektiven Sparmodells

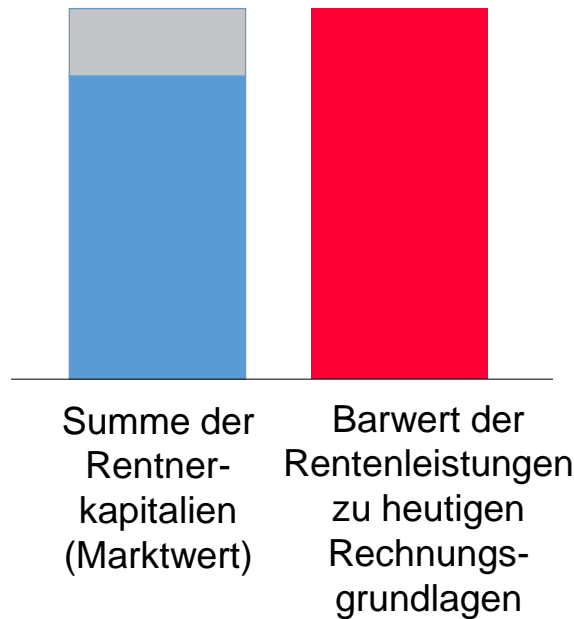


Konsequenzen aus Schwankungen in der Leistungsphase

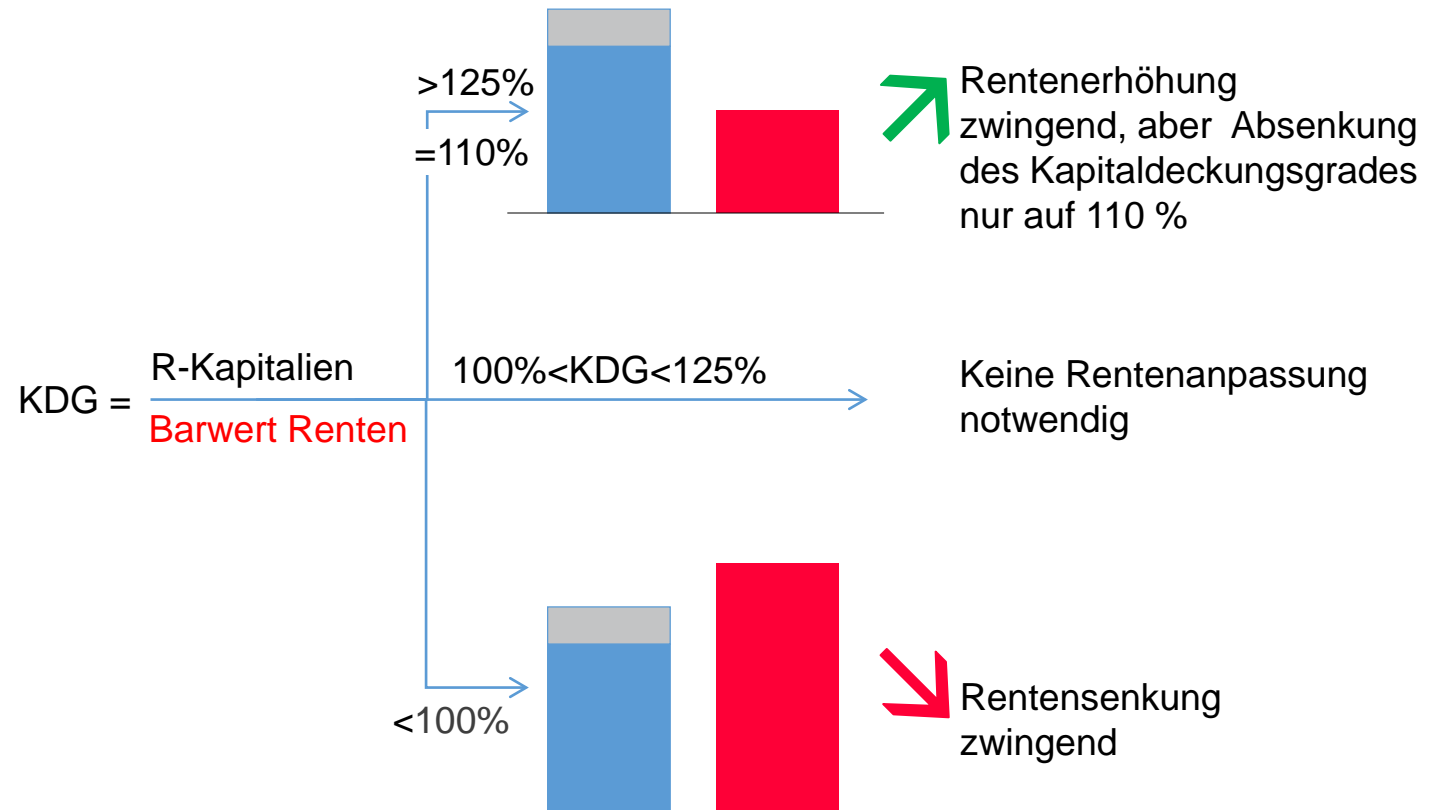
Was kann eine Beitragszusage bringen?

Rentenanpassungsmechanismus (§ 38 PFAV)

Kapitaldeckungsgrad



Rentenanpassung





Praxisbeispiel: Bosch-Pensionsfonds

- Bedeutender Aktienanteil auch in Rentenphase
- Hohe Risikotragfähigkeit durch Puffer von Beginn an
- Permanente Überwachung anhand Stresstestszenarien
- Rentenabsenkungen auch in extremsten Szenarien nicht notwendig
- Steuerung der Fondsrente anhand Kapitaldeckungsgrad
- Information über Puffersituation und Rentenanpassungsmöglichkeiten an einer Kennzahl ablesbar

Zauberzahl: 117 %

Praxisbeispiel Niederlande

Nach der Finanzkrise haben einige Pensionsfonds die bAV um bis zu 5 % gekürzt.

Praxisbeispiel anhand des Pensioenfonds Zorg en Welzijn (Niederlande)

- Berechnungsbeispiel 30-jährige Person, Endalter 67. Lebensjahr
- Beitrag 1.280 Euro p.a. (106,66 Euro p.m.)
- Rente: 1.280 Euro p.a. x Faktor 3,5 = 4.480 Euro (373,33 Euro p.m.)
- Rentenanpassung – 5% x 373,33 Euro = 18,66 Euro -> Verbleibend **354,66 Euro**

Praxisbeispiel anhand einer konventionellen Rentenversicherung (Deutschland)

- Berechnungsbeispiel 30-jährige Person, Endalter 67 Lebensjahr
- Beitrag 1.280 Euro p.a.
- Rente: 154,15 Garantierente, 317,18 Gesamrente (nicht garantiert)





Die Aufsichtsrolle der BaFin

§ 25 BetrAVG n.F.: In einer Rechtsverordnung werden Mindestforderungen an die Verwendung der Beiträge festgeschrieben

Bedeutet nicht: BaFin gibt keine Empfehlungen für Geldanlage

Bedeutet: BaFin prüft die Wertentwicklung der Kapitalanlagen und den Kapitaldeckungsgrad



TV, Entgeltumwandlung, Option

§ 20 BetrAVG n.F.:

- Wichtig für die Verbreitung der bAV, noch mehr für die Höhe der Betriebsrente
- Regelmäßig gutes Verhältnis von Eigenmittel zu staatl. Förderung
- Große Verantwortung der Sozialpartner und letztlich der Gewerkschaft



Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge

§ 23 Abs. 2 BetrAVG n.F.:

Bei einer reinen Beitragszusage ist im Fall der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag zu regeln, dass der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

- Erhöht die Attraktivität der Optionssysteme
- Beitragszusage erzwingt Weitergabe
- Mögliche AG-Verwaltungskosten berücksichtigt in der Differenz tatsächlicher Ersparnis (19 %) zur Weitergabepflicht (15 %)



Nicht tarifgebundene AG und AN

§ 21 Abs. 3 BetrAVG n.F.:

Die Tarifvertragsparteien sollen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zur durchführenden Versorgungseinrichtung nicht verwehren. Der durchführenden Versorgungseinrichtung dürfen im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nichttarifgebundener Arbeitgeber keine sachlich unbegründeten Vorgaben gemacht werden.



Geringverdienerförderbetrag

- Fördert der Arbeitgeber zukünftig die Betriebsrente seiner Mitarbeiter mit einem Betrag zwischen 240 und 480 € im Jahr, so erhält er 30 % davon vom Finanzamt erstattet.
- Die Förderung gilt für alle Arbeitnehmer mit einem Monatseinkommen von bis zu 2.200 €.
- Neben Beschäftigten mit niedrigem Einkommen werden Teilzeitbeschäftigte von dieser Regelung profitieren, d.h. hauptsächlich Frauen sind die Nutznießer dieser gesetzlichen Vorschrift (§ 100 EStG).



Keine Anrechnung auf Grundsicherung im Alter

- Wer bisher eine Grundsicherung im Alter in Anspruch nahm musste zusehen, wie ihm seine Betriebsrente angerechnet wurde. Dies ist zukünftig anders geregelt.
- Ein Fixbetrag von 100 €/Monat bleibt anrechnungsfrei.
- Darüber hinaus werden 30 % eines Betriebsrentenanspruchs bis zu einem Maximalbetrag von 204,50 €/Monat nicht angerechnet. Dieser Betrag ergibt sich aus der Anlage zu § 28 SGB 12 und wird jährlich angepasst.



Vom Schreckensriester zur nützlichen Zulage

Der Schreckensriester wird zur nützlichen Zulage:

Bisher war der Riester in der bAV ein Rohrkrepiierer. Zukünftig fällt die Doppelverbeitragung weg und die jährliche Grundzulage steigt von 154 € auf 175 €. Zusammen mit dem Geringverdienerförderbetrag kann bei einem Arbeitnehmerbeitrag von jährlich wenigstens 60 € (5 €/Monat) ein Mehrfaches zugunsten der Betriebsrente eingezahlt werden.



Kombination bAV-Förderbeitrag + Zulagenrente

Durch den neuen bAV-Förderbeitrag ergeben sich keine weiteren Auswirkungen auf die staatlich geförderte Altersvorsorge nach § 10a/Abschnitt XI EStG.

Insbesondere werden die Zulagen nach dem XI. Abschnitt nicht geändert und auch nicht auf den bAV-Förderbeitrag angerechnet.

Wirkung von bAV-Förderbeitrag und Zulagenrente in der bAV (Reform-Riester) in Kombination

- Beispiel: 20.000 Jahreseinkommen brutto, 1 Kind (2. Kind)
- **800 Euro** Beitrag Zulagenrente p.a. (4% des Einkommens)
- 175 Euro Grundzulage p.a.
- 300 Euro Kinderzulage p.a. (+ 300 Euro bei einem 2. Kind)
- **325 Euro** Eigenbeitrag p.a. bei einem Kind (**60 Euro** p.a. bei 2 Kindern)

bAV-Förderbetrag:

- 480 Euro Arbeitgeberbeitrag

Zusammen:

- **1.280 Euro** Beitrag p.a. für **625 Euro p.a.** Eigenbeitrag (ledig), **325 €** Eigenbeitrag (1 Kind), **60 €** Eigenbeitrag (2 Kinder)

Weitere Rahmenverbesserungen nach dem BRStG

a) Erhöhung des steuerfreien Rahmens auf 8 %

- Steuerfrei sind bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allg. Rentenversicherung bei bAV-Beiträgen (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG)
- Aber Wegfall des bisherigen Fixbetrags von 1.800 €
- Trotzdem Verbesserung, Beispiel:
 BBGgRV West 2.17 = 76.200 €, davon 8 % 6.096 €
 Alte Rechtslage: 4.848 €

Wichtig:

BRStG bringt keine Ausweitung d. sozialversicherungsrechtlichen Rahmens.

Es bleibt bei 4 % (2017= 3.048 €)

§ 1, Abs. 1, Nr. 9 Sozialversicherungsentgelt VO



Weitere Rahmenverbesserungen nach dem BRStG

b) Abfindungsbeiträge in die bAV

§ 3 Nr. 63, S. 3 EStG

Aus Anlass der Beendigung d. Dienstverhältnisses geleistete Beiträge in die bAV sind steuerfrei, soweit sie 4 % BBGgRV West vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis d. AN bestanden hat, höchstens jedoch 10 Kalenderjahre, nicht übersteigen.

Beispiel in 2017:

4 % BBGgRV West 3.048 €, max. 30.480 €



Weitere Rahmenverbesserungen nach dem BRStG

c) **Nachzahlungen bei ruhendem AV**

§ 3 Nr. 63, S. 4 EStG

Beiträge in die bAV, die für Kalenderjahre gezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und vom AG kein Arbeitslohn bezogen wurde, sind steuerfrei, soweit sie 8 % der BBGgRV, vervielfältigt mit der Anzahl dieser Kalenderjahre, höchstens jedoch 10 Kalenderjahre, nicht übersteigt.

Beispiel in 2017:

8 % BBGgRV West 6.096 €, max. 60.960 €



Informationspflichten

§ 41 Pensionsfonds – Aufsichtsverordnung - PFAV

Die durchführende Einrichtung informiert den **Versorgungsanwärter** jährlich und kostenlos über:

- Die Höhe der lebenslangen Zahlung, die sich ohne weitere Beitragszahlung allein aus dem Versorgungskapital ergibt
- Die Höhe der bisher insgesamt eingezahlten Beiträge
- Die jährliche Rendite des Sicherungskapitals nach § 244a VAG

Die durchzuführende Einrichtung informiert den **Rentenempfänger** jährlich und kostenlos über:

- Die Höhe des zuletzt ermittelten Kapitaldeckungsgrades
- Eine Einschätzung darüber, ob und ggf. wann mit einer Anpassung der Höhe der lebenslangen Zahlungen zu rechnen ist.

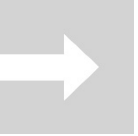


Berichterstattungspflicht d. Einrichtung gegenüber Aufsichtsbehörde - § 42 PFAV

- Vereinbarung
- Tarifvertrag

Jährlich

- Höhe d. Kapitaldeckungsgrades
- wie die anfängliche Höhe der lebenslangen Rentenzahlung festgelegt wird
- wie lebenslange Anpassungen festgelegt werden



Fazit

bAV

- Soll sich ver.di verstärkt für bAV, für Sozialpartnermodell, für Versorgungslohn engagieren?

Kommunikation

- Falls ja,
wie kann diese sozialpolitische Aufgabe in die Organisation und in die Beschäftigtenwelt kommuniziert werden?