



*Das Betriebsrenten-  
stärkungsgesetz:  
Großer Wurf oder  
doch nur ein Reförmchen?*

Anne Fischer, LL.M.

13. Juni 2017, Forum V – Versicherungsmathematisches Kolloquium an der FAU

# Agenda

1	Einführung
2	Status Quo des Systems der betrieblichen Altersversorgung
3	Wesentliche Änderungen durch das BRSG?
4	Praktische Umsetzung
5	Fazit und Ausblick

# 1 *Einführung*

# Das System der Alterssicherung in Deutschland

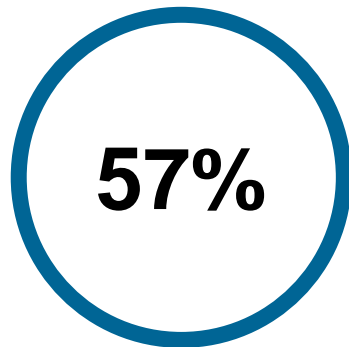
**Gesetzliche  
Altersversorgung**

**Betriebliche  
Altersversorgung**

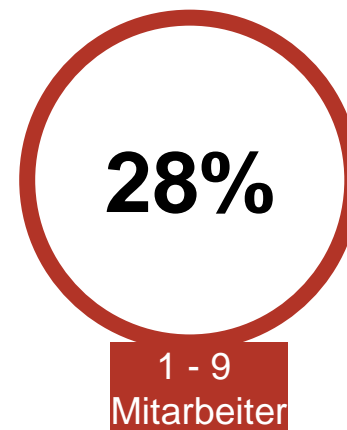
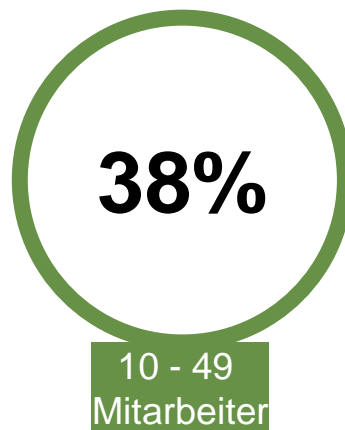
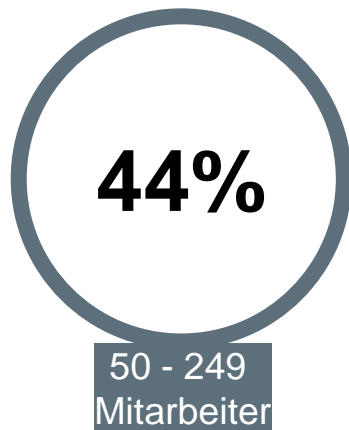
**Private  
Altersversorgung**

# Geringer Verbreitungsgrad in der bAV

## 1. Gesamtdurchschnitt



## 2. Kleine und mittlere Unternehmen



# Ausgangslage und Ziele des BRSVG

„Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von **Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich** werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen **hohe Verbreitung** finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können.“

*Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD  
18. Legislaturperiode*

„Hier ist die  
Baustelle“

*Andrea Nahles*

„Die gegenwärtige [...] bAV leidet an einem erheblichen **Mangel an Attraktivität**, welche insbesondere **aus zu hoher Komplexität** [...], mangelnden Anreizen für Geringverdiener und Einflüssen der gesetzlichen Sozialversicherung resultiert.“

*Prof. Dr. Thomas Dommermuth*

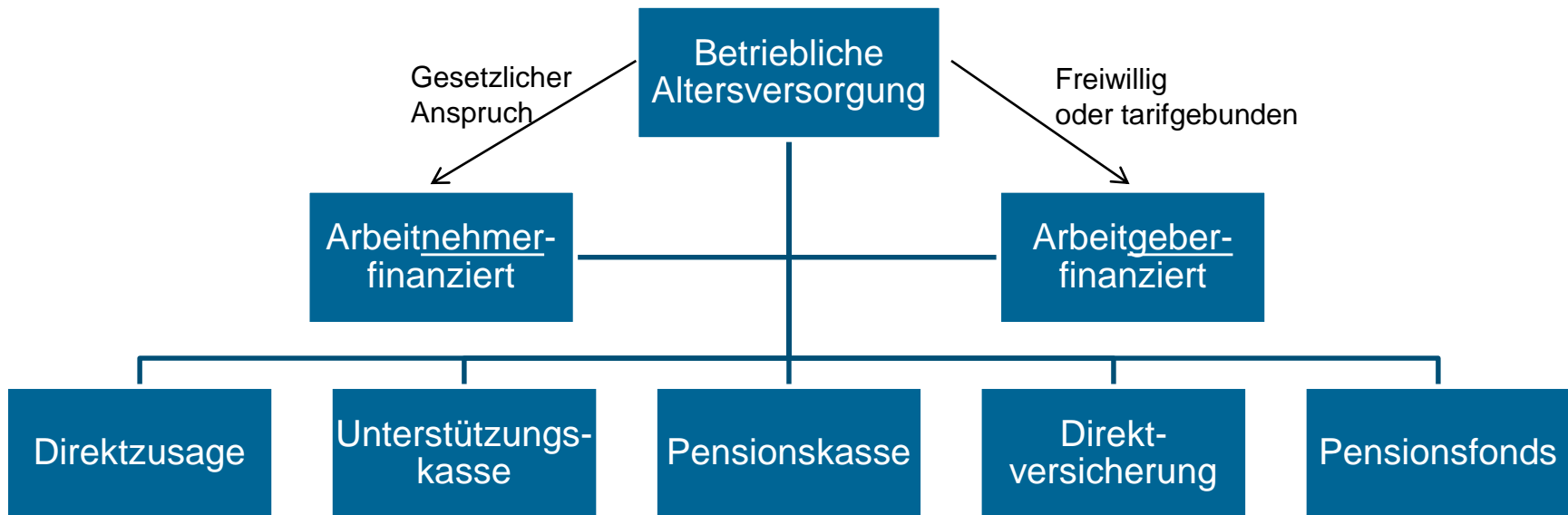
„Betriebsrenten sind **noch nicht ausreichend verbreitet**. Besonders in **kleinen Unternehmen** und bei **Beschäftigten mit niedrigem Einkommen** bestehen Lücken. Deshalb sind weitere Anstrengungen und auch neue Wege notwendig, um eine möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein **höheres Versorgungsniveau** der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten zu erreichen.“

*Referentenentwurf zum BRSVG*

## 2

***Status Quo des Systems der betrieblichen Altersversorgung***

# Übersicht – Heutiges System der betrieblichen Altersversorgung

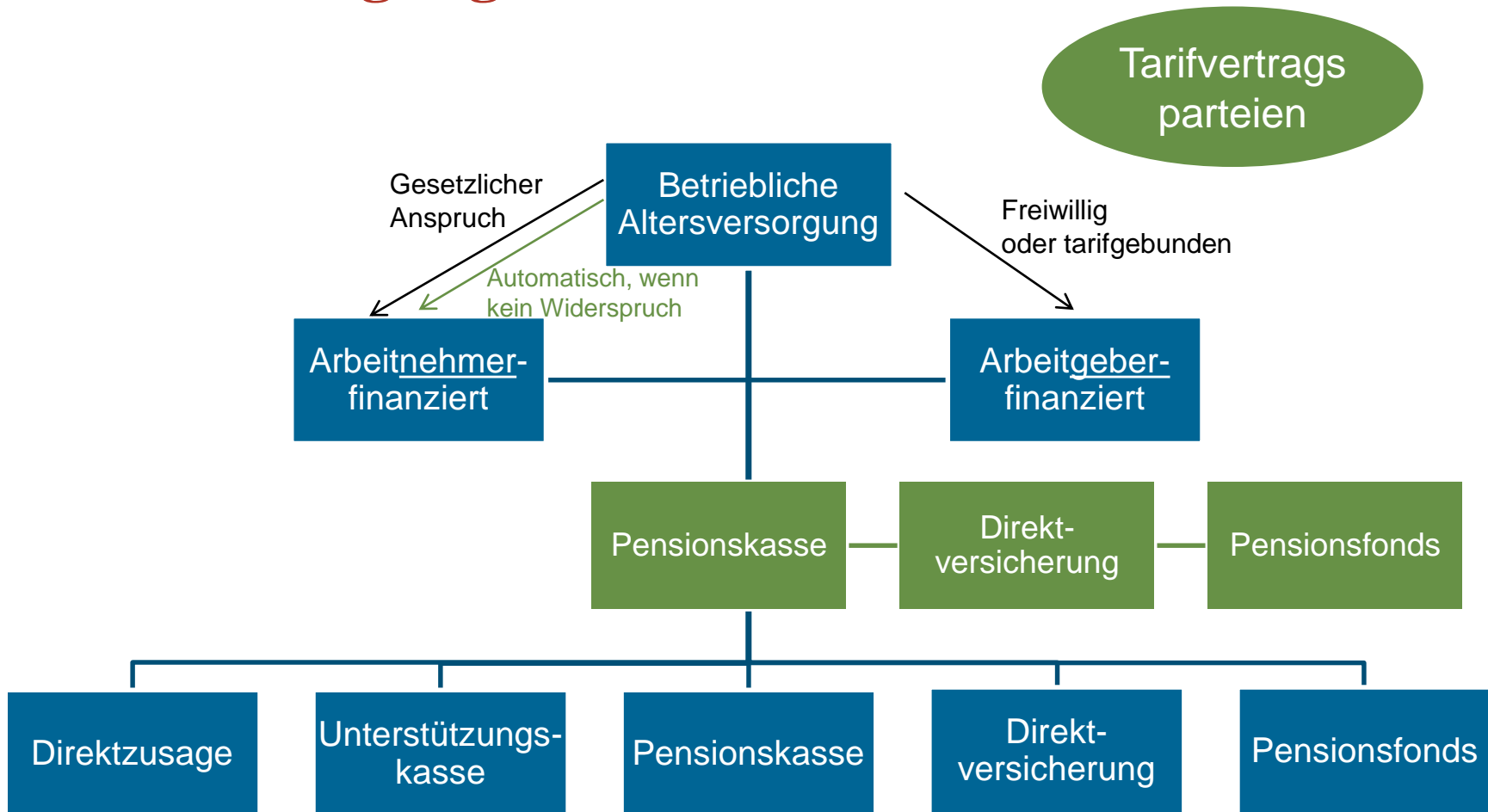




**3**

# *Wesentliche Änderungen durch das BRSG?*

# Übersicht – Zukünftiges System der betrieblichen Altersversorgung



# Überblick



Reine Beitragszusage ohne garantierte Mindestrentenleistung



Optionssystem für die Entgeltumwandlung



Bessere steuerliche Rahmenbedingungen



Förderung bei Geringverdienern



Optionale Fortführung der Rückdeckungsversicherung durch den Arbeitnehmer in der Insolvenz

# Die reine Beitragszusage



## Rechtliche Rahmenbedingungen

- Legaldefinition in § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG-E
- Spezielle aufsichtsrechtliche Vorgaben für durchführende Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder LVU) im VAG-E und Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung-E
- konkrete Ausgestaltung im Tarifvertrag



## Kernelemente

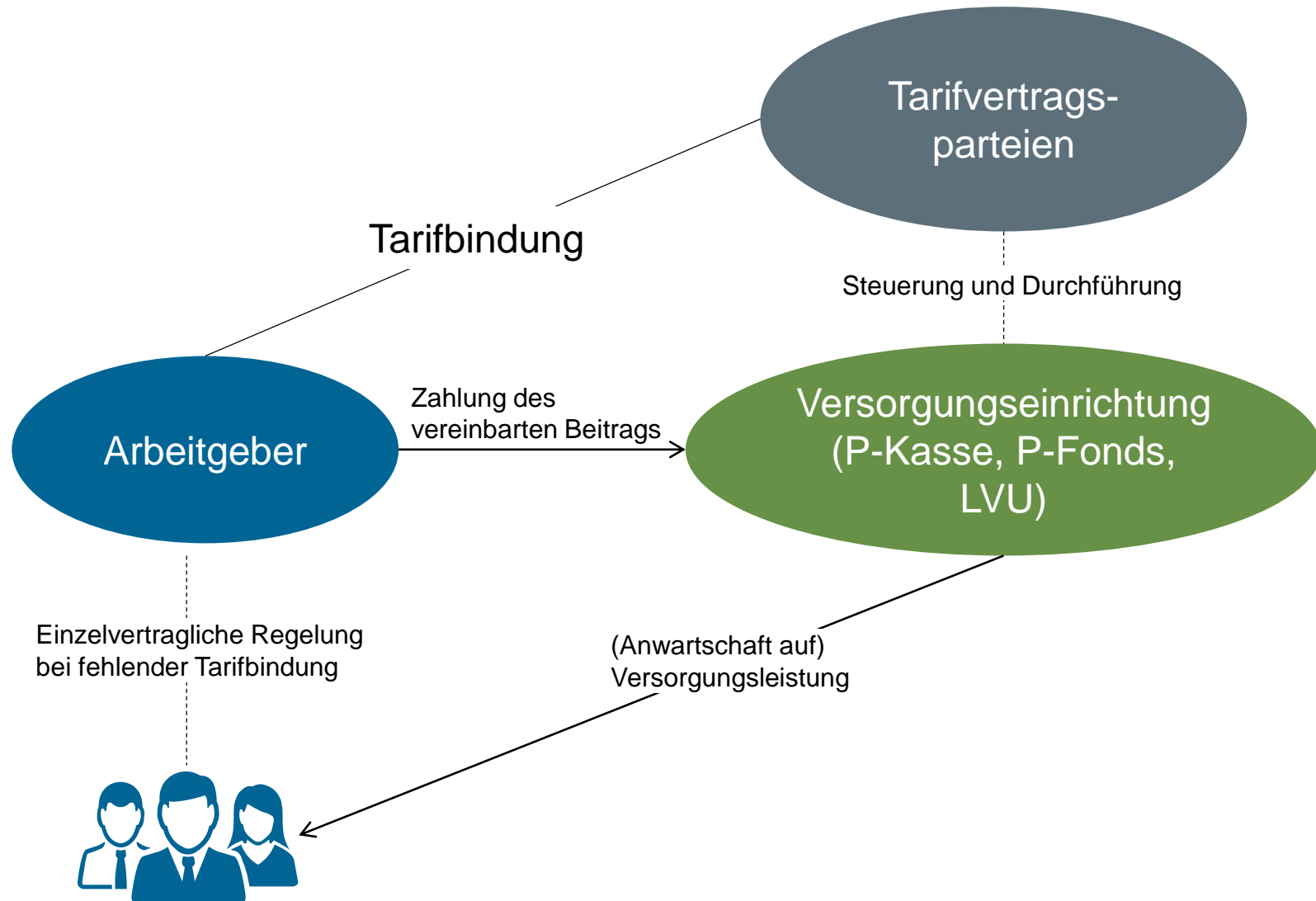
- Keine garantierte Mindestrentenleistung (reine Zielrente; aber Sicherungsmechanismen)
- Keine subsidiäre Einstandspflicht des Arbeitgebers (“pay and forget”)
- Eigenständiges Regime, z.B. sofortige Unverfallbarkeit; keine Rentenanpassungspflicht; keine Insolvenzschutzpflicht



## Sozialpartnermodell

- Zusage nur durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags;
- Beteiligung an der Durchführung und Steuerung (§ 21 Abs. 1 BetrAVG-E);
- Keine Verwehrung des Zugangs zur durchführenden Versorgungseinrichtung bei fehlender Tarifbindung
- Pflicht des ArbG zur Weitergabe der Sozialversicherungersparnis (bis zu 15% des umgewandelten Betrags) bei Entgeltumwandlung als Arbeitgeberzuschuss an Versorgungseinrichtung (nicht bei Direktzusage oder Unterstützungskasse)

# Reine Beitragszusage – Vertragliche Beziehungen



# Das Optionssystem



## Rechtliche Rahmenbedingungen

- Tarifvertrag kann Möglichkeit für Arbeitgeber vorsehen, ein Optionssystem einzuführen;
- Wenige gesetzliche Vorgaben für die inhaltliche Ausgestaltung von Optionssystemen.



## Kernelemente


- Angebotsannahme durch ArbN, wenn kein Widerspruch innerhalb eines Monats nach Zugang;
- Mindestanforderungen an das Angebot (Textform; min. 3 Monate vor der ersten Entgeltumwandlung; Transparenz bezüglich Beitragshöhe und welche Vergütungsbestandteile umgewandelt werden)
- Beendigungsmöglichkeit mit 1-monatiger Frist
- Nichttarifgebundene ArbG oder ArbN können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren.



## Höhere Durchdringung

- bereits erfolgreiche Modelle in der Vergangenheit durch Betriebsvereinbarung (diese können Fortbestehen → § 30j BetrAVG-E);
- begrüßenswert, dass nun absolut rechtssichere Ausgestaltung und über Tarifvertrag auch für bestehende Arbeitsverhältnisse

# Geänderte steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

Anhebung der Steuerfreiheit der Beiträge auf 8% der BBG West,  
 gilt nicht für die Sozialversicherungsbeiträge (4%)

Steuerfreistellung eines etwaigen Sicherungsbeitrags, wenn zur Absicherung des Kapitaldeckungsgrads („Puffer“) verwendet wurde

Nachteil in der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der betrieblichen Riesterförderung wurde abgeschafft (keine Beiträge zu Kranken- und Pflegeversicherung)

Erhöhung der Riesterzulage auf EUR 175

# Förderung von Geringverdienern

**Keine  
Anrechnung  
auf Grund-  
sicherung**

Geringverdiener: Einkommensgrenze 2.200 EUR monatlich  
Bis zu EUR 202 Rentenleistung monatlich werden nicht auf  
Grundsicherung angerechnet

**Arbeitgeber-  
förderbetrag**

Bei arbeitgeberfinanzierter bAV über

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfond

Erhält der Arbeitgeber über die Lohnsteueranmeldung Zuschuss 30%  
des Beitrags (max 30% von EUR 480 p.a.)



# Weiterführungsoption bei Rückdeckungsversicherung



**Alt:** Insolvenz des ArbG => Leistungsanspruch gegen PSVaG; Rückkaufswert der Rückdeckungsversicherung nach Kündigung durch den PSVaG

**Neu:** Möglichkeit der Fortsetzung der Rückdeckungsversicherung als VN



- Rückdeckungsversicherung auf Leben des Versorgungsberechtigten
- Rückdeckungsversicherung nicht Teil der Insolvenzmasse (d.h. wirksame Verpfändung erforderlich)
- Keine Übertragung des Anspruch durch PSVaG mit Zustimmung der BaFin auf Pensionsfonds
- Innerhalb von 6 Monaten nach Information über die Alternativen durch PSVaG



Etwaige Vorteile für den Versorgungsberechtigten:

- Weiterer Aufbau der Altersversorgung
- Erhaltung des Hinterbliebenen-/Invaliditätsschutzes
- Überschussbeteiligung

# **4** ***Praktische Umsetzung***

# Durchführende Versorgungseinrichtung

## Vorgaben der §§ 244a ff. VAG

Zusätzlich spezifische Vorgaben zu berücksichtigen:

- Keine Garantien;
- Lebenslange Rentenzahlung;
- Planmäßig zuzurechnendes Versorgungskapital (+ Zinsen und Erträge) wird planmäßig für laufende Renten verwendet

Verpflichtende Bildung eines gesonderten Sicherungsvermögens / Anlagestocks

Erlaubnis für „fondsgebundene Lebensversicherung“

# Durchführende Versorgungseinrichtung

## Vorgaben der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV)

Kapitalanlage (§§ 16ff. PFAV)

Risikomanagement

Deckungsrückstellungen

In der Ansparphase = planmäßig zuzurechnender Anteil am  
Sicherungsvermögen

In den Rentenbezugsphase = Vorhandenes Versorgungskapital des Anwärters

Laufende Informationspflichten gegenüber den Versorgungsempfängern

Reportingpflichten gegenüber der BaFin

# PFAV - Kapitalanlage



Anwendung der §§ 16 – 20 PFAV



Anlagekatalog

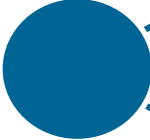


de Facto kaum Vorschriften zur Mischung




Bestandteil des Risikomanagements


# PFAV - Risikomanagement



Berücksichtigung von Vorgaben aus BetrAVG, Tarifvertrag und Vertrag zwischen Tarifparteien und durchführender Versorgungseinrichtung



Prüfung der aufsichtrechtlichen Konformität der Vereinbarung zwischen Tarifparteien und durchführender Versorgungseinrichtung obliegt der Versorgungseinrichtung



Risikostrategie: Berücksichtigung der mit dem Geschäft der reinen Beitragszusage verbundenen Risiken



Starker Einfluss aus Sozialpartnermodell

# PFAV – Lebenslange Rentenzahlung; Sicherungsmechanismen

**Ansparphase:** Kollektives Sparen; Deckungsrückstellung = planmäßig zuzurechnendes Versorgungskapital (Beiträge + Erträge)

**Rentenbezugszeit:** retrospektive Methode; Deckungsrückstellung = bei Rentenbeginn vorhandenes Versorgungskapital

Anfängliche Höhe der lebenslangen Zahlung; Anpassung der lebenslangen Zahlungen

Sicherungsmechanismen für die lebenslange Altersrente (Puffer; zusätzlicher Sicherheitsbeitrag; Rechnungszins)

# Sozialpartnermodell

Möglichkeit der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung über die reine Beitragszusage durch die Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag („maßgeschneiderte Lösungen“)

Beteiligung der Sozialpartner an der Durchführung und Steuerung über eine der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage über gemeinsame Einrichtungen nach § 4 TVG oder auf andere im Tarifvertrag bestimmte Weise (zB Aufsichtsrat; spezifische Gremien hinreichenden Einfluss auf das Betriebsrentensystem)

Zugang auch für nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer; keine sachlich unbegründeten Vorgaben gegenüber der durchführenden (von den Tarifvertragsparteien mitgesteuerten) Versorgungseinrichtung



# Ausgewählte Problemstellungen



## **Einflussnahme der Sozialpartner vs . Governance**

- Einflussnahme auf die Steuerung und Durchführung der Sozialpartner über Aufsichtsrat
- Pflicht zur Gestaltung der Kapitalanlage (zB Kapitalanlagerichtlinien);
- Kapitalanlage Bestandteil des Risikomanagements
- Risikomanagement ist Vorstandskompetenz.



## **Keine ausreichende Berücksichtigung der Interessen der nichttarifgebundenen Arbeitgeber / Arbeitnehmer**

- Tarifvertragsparteien werden die Interessen der KMU nicht berücksichtigen;
- Anreiz tariflichen Regelungen in Bezug zu nehmen könnte hierdurch negativ beeinflusst werden

# 5 *Fazit und Ausblick*

# Fazit und Ausblick

Last Minute Änderungen haben weitere Verbesserungen gebracht

Positive Aufnahme durch die Branche; die ersten Player (z.B. Das Rentenwerk) formieren sich

Konzentration auf wenige Player

Wegen zu erwartender großen Kollektive, Möglichkeiten der digitale Verwaltung essentiell

Tendenz großer Wurf  
Jedenfalls eine Chance, über den tatsächlichen Erfolg wird die Umsetzung durch die Tarifvertragsparteien entscheiden

# Fragen?



## Anne Fischer, LL.M.

Rechtsanwältin – Counsel

Düsseldorf

[anne.fischer@allenoverly.com](mailto:anne.fischer@allenoverly.com)

**These are presentation slides only. The information within these slides does not constitute definitive advice and should not be used as the basis for giving definitive advice without checking the primary sources.**

**Allen & Overy means Allen & Overy LLP and/or its affiliated undertakings. The term partner is used to refer to a member of Allen & Overy LLP or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications or an individual with equivalent status in one of Allen & Overy LLP's affiliated undertakings.**