

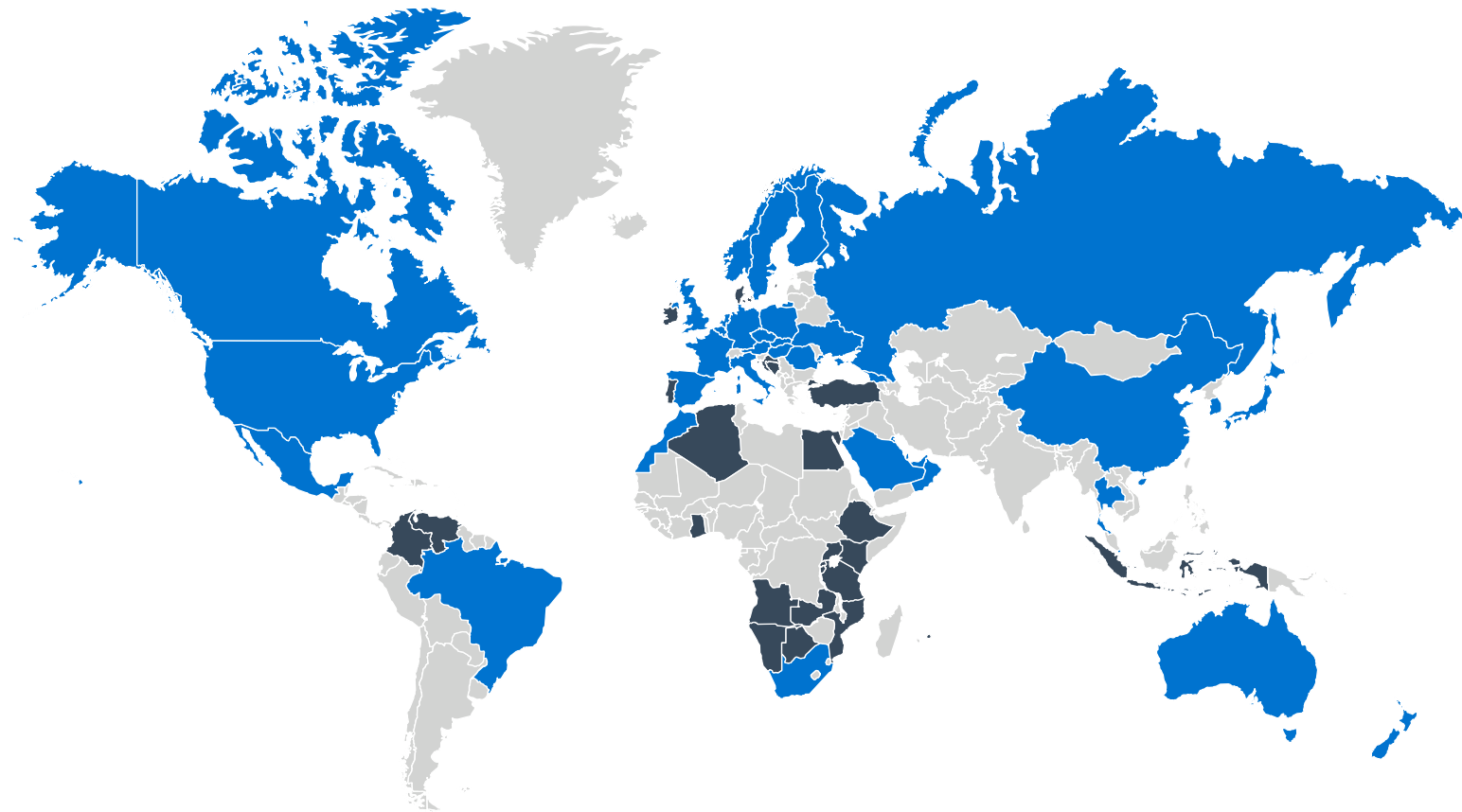


Das Betriebsrentenstärkungsgesetz und seine neuen Gestaltungsmöglichkeiten

DLA Piper Mandantenseminar, Berlin 18. Juli 2017

DLA Piper

Mit mehr als 4.200 Anwälten in über 30 Ländern in Afrika, Asien, Australien, Europa, dem Nahen Osten sowie Nord- und Südamerika zählt DLA Piper zu den führenden Wirtschaftskanzleien weltweit.



Agenda

1

Begrüßung

2

Neuregelungen im BRSg und Gestaltungsvielfalt (Dr. M. Arteaga)

3

Neue versicherungstechnische Möglichkeiten (M. Baroch Castellvi)

Pause

15:00 Uhr bis 15:30 Uhr

4

Nutzung der erweiterten staatlichen Förderung (Dr. A. Veit)

5

Zusammenfassung

Ende

ca. 17:15 Uhr mit Ausklang bei Sekt & Sommerwein



Die neuen Regelungen im BRSG und die damit eröffnete neue Gestaltungsvielfalt für die Tarifparteien

Rechtsanwalt Dr. Marco Arteaga

Themen

- **1** Leistungsplangestaltung durch Pflicht- und freiwillige Beiträge
- **2** Das „Optionssystem“ für die Entgeltumwandlung
- **3** Kollektive Risikoabsicherung (Erwerbsminderung, BU, Hinterbliebene)
- **4** Beteiligung der Sozialpartner an “Durchführung/Steuerung der bAV”
- **5** Berücksichtigung bestehender bAV durch Anrechnungsmodelle
- **6** Einbindung nichttarifgebundener Arbeitgeber

Leitgedanken des BRSG

- **Erstmalige** Schaffung von bAV für ca. 12-13 Mio. Menschen
- **Evolution** des “Sozialpartnermodells Betriebsrente”
- Festhalten am **3-Säulen-Modell**
- Erhaltung von **Freiwilligkeit**
- Flexibilisierung und Chance für Branchen- oder Betriebs**individualität**
- Schaffung eines **zusätzlichen** Angebots
- Bestehendes soll **erhalten** bleiben!
- bAV-Neuerungen **unabhängig** von Zulagen und Soz.vers. Beitragsrecht
- **NEU: Optionssystem** auf tarifvertraglicher Grundlage möglich
- **NEU: Zielrente** verknüpft Versorgungszusage und Kapitalanlage

1

Leistungsplangestaltung

Reine Beitragszusage und Zielrente

„Eine Mischform aus Versicherungsmodell und Defined Contribution Modell kommt im Ausland in der betrieblichen Altersversorgung zum Einsatz, das „Defined Ambition“ System, semantisch zutreffend wohl am ehesten mit dem Begriff „Zielrente“ übersetzt. [...]

Der Unterschied besteht darin, dass die Beitrags- bzw. Prämienhöhe zwar festgeschrieben wird, die spätere Leistung jedoch teilweise oder sogar vollständig nicht verbindlich festgelegt, sondern lediglich im Sinne einer gewissenhaften, nach sorgfältigen kaufmännischen Grundsätzen vorgenommenen Schätzung bzw. Hochrechnung genannt und im Zeitablauf kontinuierlich überwacht und nötigenfalls korrigiert wird.“

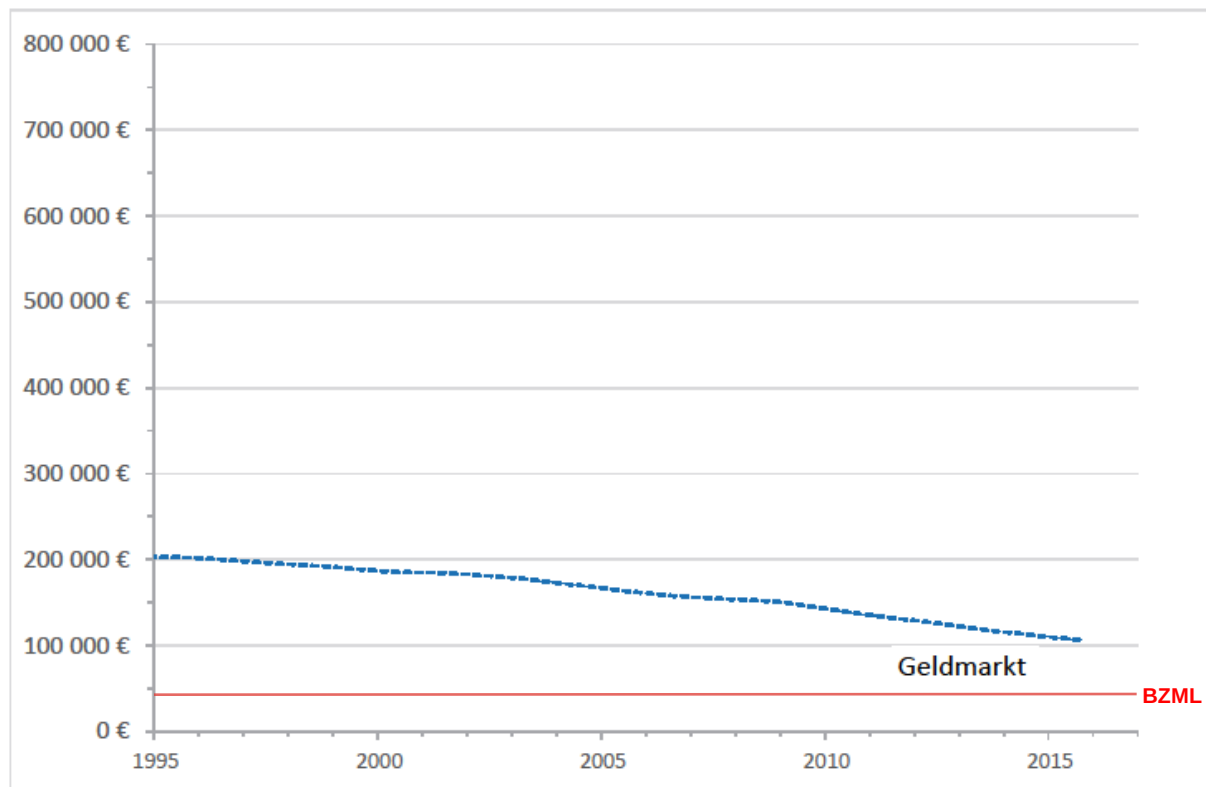
Definition der Zielrente im BMAS-Gutachten von Hanau/Arteaga

Reine Beitragszusage

- Vordergründig: Beschränkung der Arbeitgeberhaftung
- Meist aber noch wichtiger: **Absolute Kostensicherheit**
- Im Klartext: Verzicht auf Mindestleistung (keine “money-back”-Garantie)
- Kritik: “Anlagerisiko soll auf Arbeitnehmer abgewälzt werden, sonst nichts”
- Gegenargument: Risiko **und** Chance werden auf Arbeitnehmer übertragen
- **Problem**: Jede “harte Garantie” löst hohe Eigenmittelanforderungen aus
- Insbesondere bei volatilen Anlagen wie Aktien (S1 bei PF und PK, S2 bei DV)
- Konsequenz: Trotz langfristiger Anlagemöglichkeit keine Nutzung der Chancen
- Deshalb: Verzicht auf nutzlose Garantien in der bAV und Nutzung der Chance

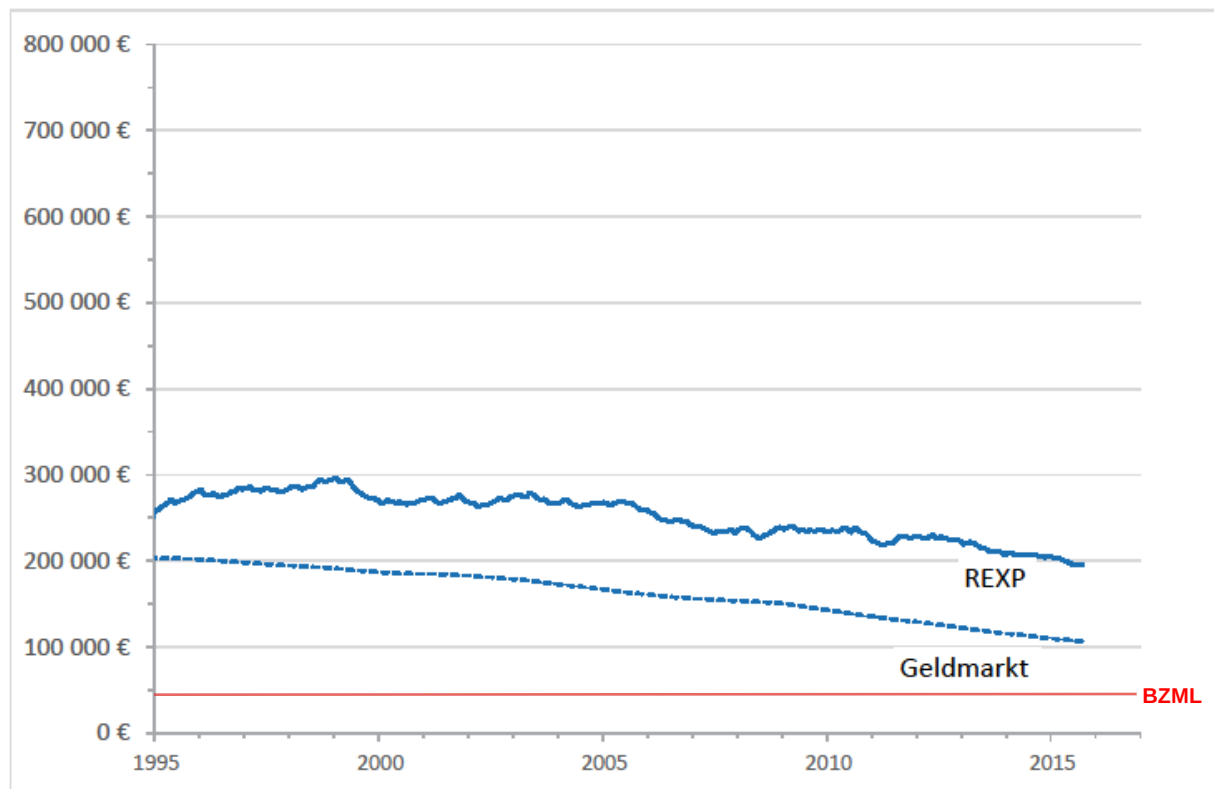
Kollektives Sparen

Ablaufleistungen für n Einzelsparer jeweils nach 40 Jahren, € 100,- monatlich



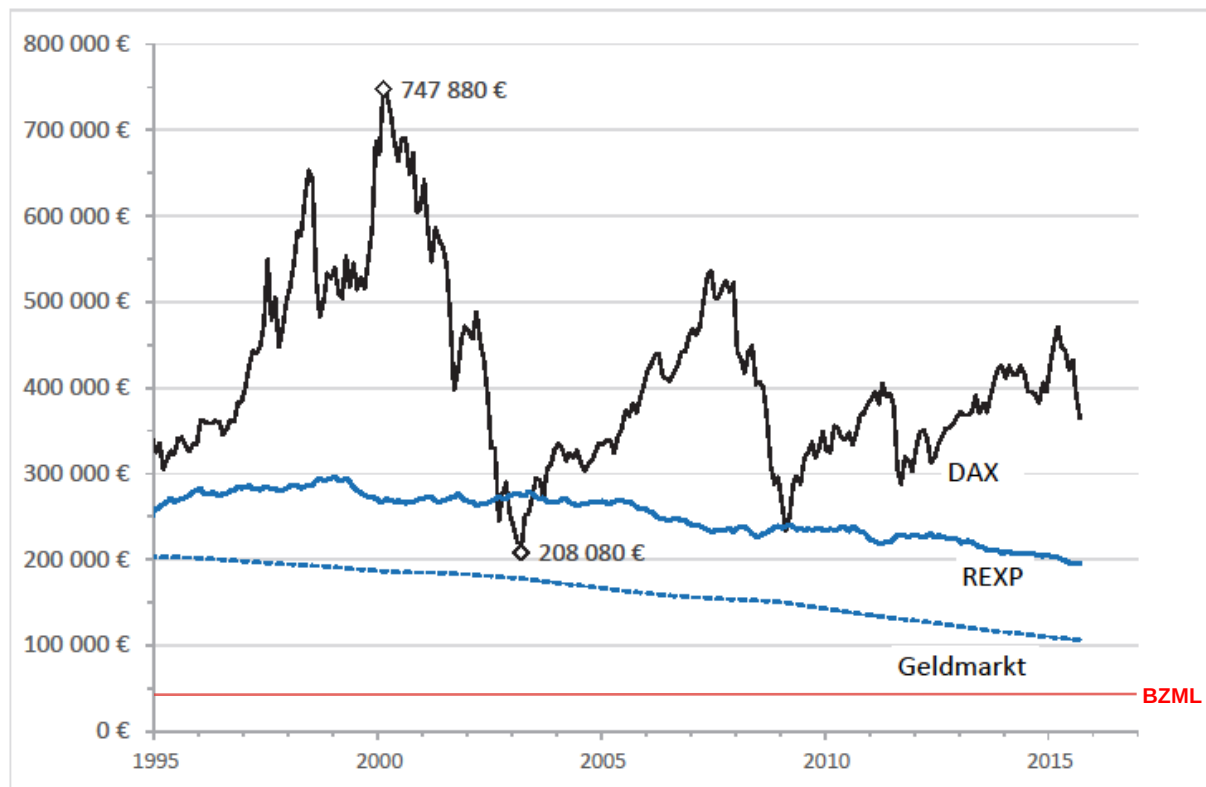
Kollektives Sparen

Ablaufleistungen für n Einzelsparer jeweils nach 40 Jahren, € 100,- monatlich



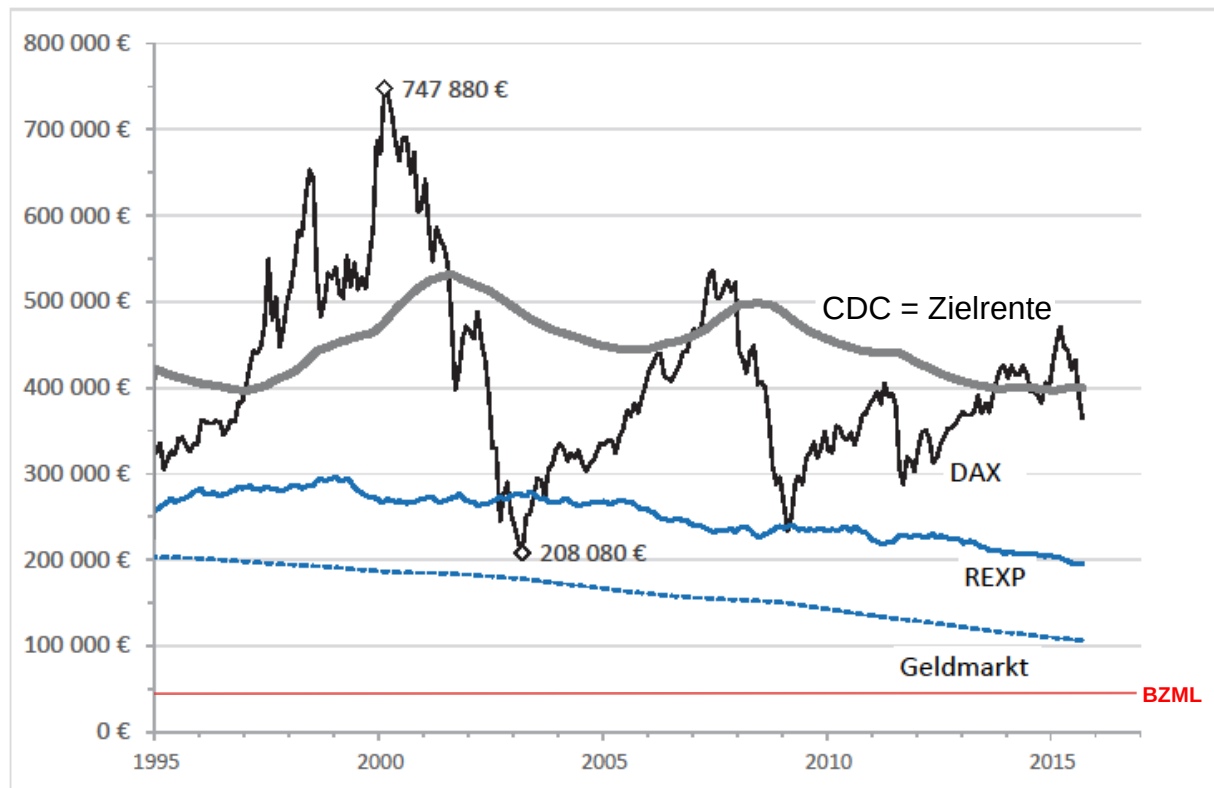
Kollektives Sparen

Ablaufleistungen für n Einzelsparer jeweils nach 40 Jahren, € 100,- monatlich



Kollektives Sparen

Ablaufleistungen für n Einzelsparer jeweils nach 40 Jahren, € 100,- monatlich



Große Gestaltungsbandbreite

Sozialpartnermodell

(Tarifvertrag mit Beitragszusage, Optionsmodell, Zuschüssen, gemeinsame Steuerung usw.)



a) Ur-Modell (§ 17b)

- Gemeinsame Einrichtung
- Pensionsfonds o. -kasse
- (Direktversicherung)
- Branchenlösung

b) Leitplankenmodell

- TV gibt Rahmen vor
- BV-Öffnungsklauseln
- Auswahl an Trägern
- optional: freie Wahl
- betriebsindividuell

c) Mischformen

- Risikoschutz kollektiv über Tarifvertrag
- Altersvorsorge auf Betriebsebene
- oder Haus-Tarifvertrag

Auswahl denkbarer tarifvertraglicher Festlegungen

tarifgebundene Arbeitgeber							nichttarifgebundene ArbG
arbeitgeberfinanzierte bAV				Entgeltumwandlung			
I.	ArbG Pflichtbeitrag	AR, IR, WR	Keine Wahlrechte	Festlegung Versorgungsträger	Pflicht zum Optionsmodell	Vorgabe Betrag und Leistungen	Ausschluß vom Versorgungsträger
II.	ArbG Pflichtbeitrag	AR, IR, WR	Keine Wahlrechte	Festlegung Versorgungsträger	Pflicht zum Optionsmodell	ArbN erhält Wahlrechte	Zulassung zum Versorgungsträger
III.	ArbG Pflichtbeitrag	AR, IR, WR	Keine Wahlrechte	Festlegung Versorgungsträger	Optionsmodell wahlweise	ArbN erhält Wahlrechte	Zulassung zum Versorgungsträger
IV.	ArbG Pflichtbeitrag	AR, IR, WR	Keine Wahlrechte	Völlig freie Wahl Versorgungsträger	Optionsmodell wahlweise	ArbN erhält Wahlrechte	Zulassung zum Versorgungsträger
V.	ArbG Pflichtbeitrag	Altersrente	Wahlrechte EM, BU, Zuzahlg.	Auswahlpalette Versorgungsträger	Optionsmodell wahlweise	ArbN erhält Wahlrechte	Zulassung zum Versorgungsträger
VI.	ArbG Pflichtbeitrag	Anrechnung existierende bAV	entf.	Auswahlpalette Versorgungsträger	Optionsmodell wahlweise	ArbN erhält Wahlrechte	Zulassung zum Versorgungsträger
VII.	entf.	entf.	entf.	Auswahlpalette Versorgungsträger	Optionsmodell wahlweise	ArbN erhält Wahlrechte	Zulassung zum Versorgungsträger
VIII.	ArbG Matchingbeitrag	entf.	entf.	Auswahlpalette Versorgungsträger	Pflicht zum Optionsmodell	ArbN erhält Wahlrechte	Zulassung zum Versorgungsträger

2

Optionssystem

Optionssystem (§ 20 Abs. 2 BetrAVG n.F.)

„In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern des Unternehmens oder einzelner Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem).

Das Angebot des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlung gilt als vom Arbeitnehmer angenommen, wenn er nicht widersprochen hat und das Angebot

1. in Textform und mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht worden ist und
2. deutlich darauf hinweist,
 - a) welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden soll und
 - b) dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebots widersprechen und die Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens einem Monat beenden kann.“

Optionssystem aus der Nähe

- Sanfter “Zwang zum Glück”
- Optionsmodell modifiziert die AGB-Vorschriften (§ 308 Nr. 5 BGB)
- Betrifft nur Entgeltumwandlung (EU)
- In Kombination mit reiner Beitragszusage kein wirtschaftliches Risiko f. ArbG
- § 1a Abs. 1a BetrAVG n.F.: Weitergabe von 15 % des EU-Betrags
- Weitergabe nur insoweit tatsächlich Soz.vers.beitragsersparnis entsteht
- Ersparnis von bis zu 5 % verbleibt beim Arbeitgeber (tarifdispositiv)
- Teilnahme an EU kann Voraussetzung für ArbG-Beitrag sein (“Matching Modell”)
- Isolierte AVE für Optionssystem denkbar

3

Kollektive Risikoabsicherung

Absicherung Arbeitskraft und Todesfall?

- Mit Hilfe von tariflichem Zwang:
 - Kollektive Lösung möglich
 - Einkommensabsicherung (50 %, 60 %, 70 %) statt Summenversicherung
 - Ausbildung als EM-, EU- oder BU-Deckung
 - Einschluss aller ArbeitnehmerInnen des Betriebs oder Tarifgebiets
 - Unabhängig von Vorerkrankungen
 - Einjährige Deckungen nach Schadenversicherungsprinzip
- Mit arbeitnehmerbezogenen Wahlrechten:
 - Wahlweise Einschluss bei Entgeltumwandlung
 - Vereinfachte Gesundheitsprüfung
 - Schadenverlauf ähnlich wie bei Kollektivversicherung

4

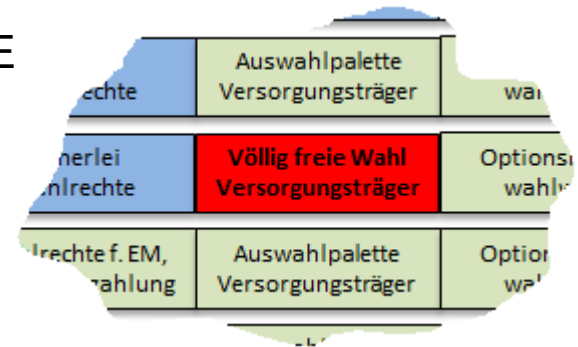
Durchführung & Steuerung

Beteiligung der Tarifvertragsparteien

- BRSg fordert Beteiligung an “Durchführung und Steuerung der bAV”
- NICHT direkte Steuerung der Kapitalanlage oder Sitz in Aufsichtsgremien
- Mitwirkung in Kapitalanlageausschuss oder Beirat möglich
- Aber: Festlegung einer Kapitalanlagestrategie zu Beginn genügt
- Anschließend Überwachung des gesamten Versorgungswerks
 - Wie entwickelt sich die Kapitalanlage?
 - Verfolgt das Versorgungswerk noch die richtige Anlagestrategie?
 - Leistet der (ggf.) eingeschaltete Dienstleister vertragsgemäß?
- Möglichkeit zur Ermahnung des Dienstleisters
- Ultima Ratio: Ausstieg und Bestandsabzug

Freie Wahl des Versorgungsträgers?

- Für reine Beitragszusage gilt § 21 Abs. 1 BetrAVG-E
- “Beteiligung an Durchführung und Steuerung”
- Freigabe der Trägersauswahl wäre komplex
- Sämtliche genutzten Träger sind zu beobachten
- Überwachung u. Steuerung praktisch nicht durchführbar
- Gesetzgeber wollte unkontrollierte Freigabe der rBZ vermeiden
- Tarifvertragspartner müssen Finanzierungsvehikel überwachen und steuern



5

Bestehende bAV

§ 21 BetrAVG n.F. – Tarifvertragsparteien

- (2) Die Tarifvertragsparteien sollen im Rahmen von Tarifverträgen nach Absatz 1 bereits bestehende Betriebsrentensysteme angemessen berücksichtigen.

Die Tarifvertragsparteien müssen insbesondere prüfen, ob auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, tarifvertraglich vereinbarte Beiträge für eine reine Beitragszusage für eine andere nach diesem Gesetz zulässige Zusageart verwendet werden dürfen.

Anrechnungsklausel zugunsten bestehender bAV

- Bei verpflichtenden ArbG-Beiträgen im TV Anrechnungsklausel erforderlich
- Beiträge in bestehenden Systemen sollten auf TV-Beiträge angerechnet werden
- Bei Direktzusagen Anrechnung der sog. “fiktiven Prämie” denkbar
- Anrechnungsklausel kann sich auf alle Anwärter beziehen
- Alternativ könnte Anrechnungsklausel jede bestehende bAV dauerhaft dulden
- Anrechnungsklausel könnte sogar neue bAV dulden (Herausoptieren des ArbG)
- Stichtagsbezogener zwangsweiser “Umstieg” denkbar, aber nicht zu empfehlen
- Sinnvoll: Bestehende Systeme sollten wahlweise Neuzugang weiter erlauben

Ablösung von bestehender bAV

- Ablösung einer Leistungszusage muss nicht zu schlechterer bAV führen (!)
- “Es ist alles eine Preisfrage”
- Ablösung bestehender bAV durch reine Beitragszusagen evtl. sinnvoll
 - bei langen Restlaufzeiten
 - wenn ArbG Förderbetrag und kpl. Soz.vers.beitragersparnis weitergibt
- Ablösung kann stichtagsbezogen gelten oder für gesamten Future Service
- Evtl. Übergangsfrist mit Wahlrechten schaffen (ArbG/ArbN)
- Bei “Ablösung” bestehender bAV durch Zielrenten gilt:
 - TV darf nicht entgegenstehen
 - Ablösungsvereinbarung erforderlich (Einzelvertrag, BV oder TV)
 - Größte Sicherheit: Ablösungs-Tarifvertrag (muss verfassungskonform sein)
 - d.h. Beachtung Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bzw. 3-Stufen-Theorie

6

Nichttarifgebundene

Reine Beitragszusage für nichttarifgebundene ArbG

- Grundsätzlich rBZ nur durch oder über Tarifvertrag
- Übernahme der tariflichen bAV durch Einzelvertrag ist möglich
- Übernahme durch Betriebsvereinbarung nur bei tariflicher BV-Öffnungsklausel

- § 1 BetrAVG – Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersvorsorge
 - (1) [Gesetzliche Definition der bAV]
 - (2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn [...]
 - 2a. 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 zu zahlen; [...]

Inbezugnahme des TV oder schlichte “Anwendung”

- § 19 BetrAVG n.F. – Allgemeine Tariföffnungsklausel

- (1) Von den §§ 1a, 2, 2a Absatz 1, 3 und 4, § 3, mit Ausnahme des § 3 Absatz 2 Satz 3, von den §§ 4, 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.
- (2) Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist.

- § 20 Abs. 2 BetrAVG n.F. – Optionssystem

- (2) Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein einschlägiges tarifvertragliches Optionssystem anwenden oder auf Grund eines einschlägigen Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Einführung eines Optionssystems regeln [...].

Flaschenhals: Zugang zum Versorgungsträger

- Es besteht für Versorgungsträger grds. kein Kontrahierungszwang
- Voraussetzung für Tarif-bAV: Mitgliedschaft im tariflichen Versorgungsträger
- § 21 BetrAVG n.F. – Versorgungsträger und Nichttarifgebundene
 - (3) 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.

Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

- Soweit ersichtlich wohl eher selten zu erwarten
- In einzelnen Branchen jedoch evtl. auch für Arbeitgeberbeiträge denkbar
- AVE muss nicht gesamten TV erfassen
- Denkbar wäre evtl. AVE für das Optionssystem (Entgeltumwandlung)
- Erleichterte Voraussetzungen für bAV-TVe nach § 5 Abs. 1a Nr. 2 TVG
- “Überwiegende Bedeutung” oder “wirt. Fehlentwicklung” nicht Voraussetzung
- Immer Einvernehmen mit Tarifausschuss erforderlich



Die versicherungstechnischen Gestaltungsmöglichkeiten nach dem neu gefassten Versicherungsaufsichtsrecht

Rechtsanwalt Manuel Baroch Castellvi

Themen

- 1 Individuelle und kollektive Finanzierungen in der bAV
- 2 Der Sicherungsbeitrag und weitere Wertschwankungspuffer
- 3 Funktion und Zweck des Korridors für den Kapitaldeckungsgrad
- 4 Die Auswahl des bestgeeigneten Versorgungsträgers
- 5 Zwischenschaltung einer Gemeinsamen Einrichtung
- 6 Vorteilhafte Vertragsgestaltungen

1

Finanzierung der bAV

Zulässige Inhalte einer reinen Beitragszusage (rBZ)

- Das BRSVG knüpft Finanzierungserleichterungen der rBZ an Mindeststandards
- Altersrente: lebenslange laufende Renten
- Invalidenrente
 - es ist derzeit noch unklar, ob auch befristete Invalidenrenten zulässig sind
 - wir meinen ja, sofern nahtloser Übergang in die Altersrente folgt
- Waisenrente
 - auch hier ist noch unklar, ob befristete Waisenrenten zulässig sind
 - wir meinen ja, wenn Anknüpfen an Kindergeld o. Kinderfreibetrag zulässig ist

Unzulässige Inhalte einer reinen Beitragszusage

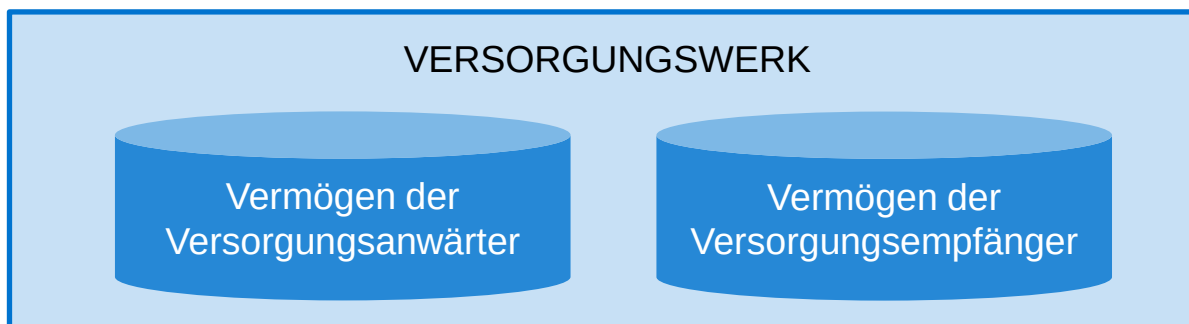
- Garantien sind generell verboten
 - weder für den zu verrentenden Betrag
 - noch für den anzuwendenden Rentenfaktor
(z.B. „€ 50 Rente pro € 10.000 Versorgungskapital“)
 - noch für Invaliditäts- oder Hinterbliebenenrente
- Keine Kapitalzahlungen
- Kein Einmalkapital bei Tod oder Invalidität
- Zwang zu laufenden Renten sowie Garantieverbot stabilisieren Träger!

Grundbegriffe der Versorgungsfinanzierung

- Unterschiedliche Begriffsverwendung in den unterschiedlichen Disziplinen

	Welt der Betriebsrenten	Welt der Versicherungstechnik
Aktive	Versorgungsanwärter	Ansparphase
Rentner	Versorgungsempfänger	Rentenphase

- Aufsichtsrechtlich ist Trennung zwischen beiden Phasen essentiell
- Messung des auf jeden Teilbestand entfallenden Vermögens ist erforderlich



Gestaltungsmöglichkeiten in der Ansparphase

- Vollständig individuell
 - wie in individueller fondsgebundener Lebensversicherung
 - Aus Sicht des Versorgungsträgers ein „Multi-Kontenmodell“
 - Versorgungsleistung hängt nur von individuellem Anlageerfolg ab
 - Versorgungshöhe wird für manche gut und für manche schlecht sein
- Vollständig kollektiv
 - Alle Kapitalanlagen fließen in eine einzige Anlage („Ein-Kontenmodell“)
 - Einzelner partizipiert am durchschnittlichen Anlageerfolg („Glättung“)
 - sehr hohe Stabilität und Vorhersagbarkeit für alle
- Gemischt individuell-kollektiv
 - Erlaubt Einzelnem teilweise die Anlagestrategie selbst zu beeinflussen
 - „Mischmodell“

Gestaltungsmöglichkeiten in der Rentenphase

- Kapitalanlage ausschließlich vollständig kollektiv zulässig
- Kraft Gesetzes so bestmögliche Glättung und Verstetigung des Rentenverlaufs
- Umschichtung des entsprechenden Anwärtervermögens zum Rentnervermögen
- Technische Details beim Übergang von der Anspar- in die Rentenphase
 - Verrentung des für den einzelnen Rentner vorhandenen Versorgungskapitals
 - Unabhängig von der Ausgestaltung der Ansparphase
 - Anwendung der Rechnungsgrundlagen auf dieses Sparkapital
 - Rechnungsgrundlagen umfassen Zins, Sterbetafeln, Kosten
 - Im Detail präziser Regelungsbedarf

2

Wertschwankungspuffer

Wertschwankungspuffer beim “Kollektiven Sparen”

- Kernelement der „Zielrente“
- Dient der Kollektivierung des volatilen Kapitalmarktergebnisses
- Kontinuierliche Einbringung von Ertragsspitzen in Wertschwankungspuffer
- Ertragsspitzen entstehen in Anspar- und in Rentenphase
- Wertschwankungspuffer steht nicht Individuen zu, sondern nur Kollektiv
- Hieraus werden in Phasen niedrigerer Erträge Defizite ggü. Plan ausgeglichen
- Grundlage für kollektiven Wertschwankungspuffer: Tarifvertrag
- Details der Verwendung:
 - In Ansparphase Glättung von Kapitalanlageergebnissen
 - Ggf. Auffüllung bei Rentenübergang (z.B. bei ungünstigem Kapitalmarkt)
- Entspricht Beiträgen der Beitragszusage; steuerlich gilt § 3 Nr. 63 EStG

Sicherungsbeitrag

- § 23 BetrAVG n.F. – Zusatzbeiträge des Arbeitgebers
 - (1) Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden.
- Prinzipiell gleiche Funktion wie kollektiver Wertschwankungspuffer
- Zweck ist somit ebenfalls die Verstetigung der Zielrenten
- Sicherungsbeitrag ist nicht zwingend, sondern Entscheidung der Tarifpartner
- Laut Gesetzesbegründung keine negativen Wirksamkeits- oder Haftungsfolgen
- Verwendung des so gebildeten Vermögens ist Sache der Tarifpartner
- Somit individuelle oder kollektive Pufferfunktion möglich
- Keine individuelle steuerliche Zurechnung; ArbG-Leistung ist lohnsteuerfrei

3

Kapitaldeckungsgrad

Kapitaldeckungsgrad

- Bildet ein Maß für den Umfang der geforderten Vermögensbedeckung
- Bezieht sich ausschließlich auf Rentenphase
- Misst Verhältnis von tats. vorhandenem Kapital zu Barwert der Verpflichtungen
- Grundlage für die Verpflichtungen ist immer Summe der aktuellen Leistungen
- Gesetz verlangt Bedeckung der Verpflichtungen zwischen 100 % und 125 %
- Details in §§ 36-38 der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV):
 - Bei Überschreiten von 125 % zwingend Erhöhung der Leistungen
 - Bei Unterschreiten von 100 % zwingend Absenkung der Leistungen
 - Tarifvertrag kann engeren Korridor vorsehen;
 - 110 % müssen nach Erhöhung zum Schutz künftiger Rentner mind. verbleiben
 - Bei Kürzung zum Schutz heutiger Rentner maximal 125 % zulässig

4

Trägerauswahl

Relevante Kriterien

- Verwirklichung “Ihres” Versorgungswerks
- Maximale Verlässlichkeit des Partners (sofern nicht Eigengründung)
- Faktische “Ewigkeitsgarantie”, maximale Resilienz
- Ausschluss von Reputationsrisiken
- Höchste Leistungen als Nutzen für ihre Mitglieder
- Geringe Kosten bei Verwaltung & Vertrieb
- Exklusive Leistungskomponenten, die einzelnes Mitglied so nicht erhält
- Zentralisierte Abwicklung, z.B. geschäftsführende gemeinsame Einrichtung

Anlehnung an vergaberechtliche Grundsätze

- Etablierte Praxis für Anbieterauswahl bei komplexen Großverträgen
- Grundsätze zwischen Privatpersonen nicht bindend, aber empfehlenswert
- Seit 1997 entwickelte sich eine “best practice” entlang der §§ 97 ff. GWB
 - Wettbewerbsprinzip
 - Transparenzgebot
 - Gleichbehandlungsgrundsatz, d.h. Diskriminierungsverbot
 - Wirtschaftlichkeitsgrundsatz (= Zuschlag auf das wirtschaftlichste Angebot)
 - Grundsatz der Verhältnismäßigkeit
 - Beachtung qualitativer, sozialer und umweltbezogener Aspekte
 - Förderung mittelständischer Interessen (“Losaufteilungspflicht”)
 - “Eignungsvierklang”: fachkundig, leistungsfähig, zuverlässig, gesetzestreu

Versorgungsvehikel

- BRSG zielt prototypisch auf Pensionsfonds
- (mind. teilweise) Nicht-Versicherungsförmigkeit Wesensmerkmal des PF
- Vermutlich für jedes Branchenversorgungswerk eigener Pensionsplan
- BaFin Exekutivdirektor Grund: Im Grunde DV, PK und PF fast gleich
- Risikoversicherungen zur Abdeckung biometrischer Risiken möglich

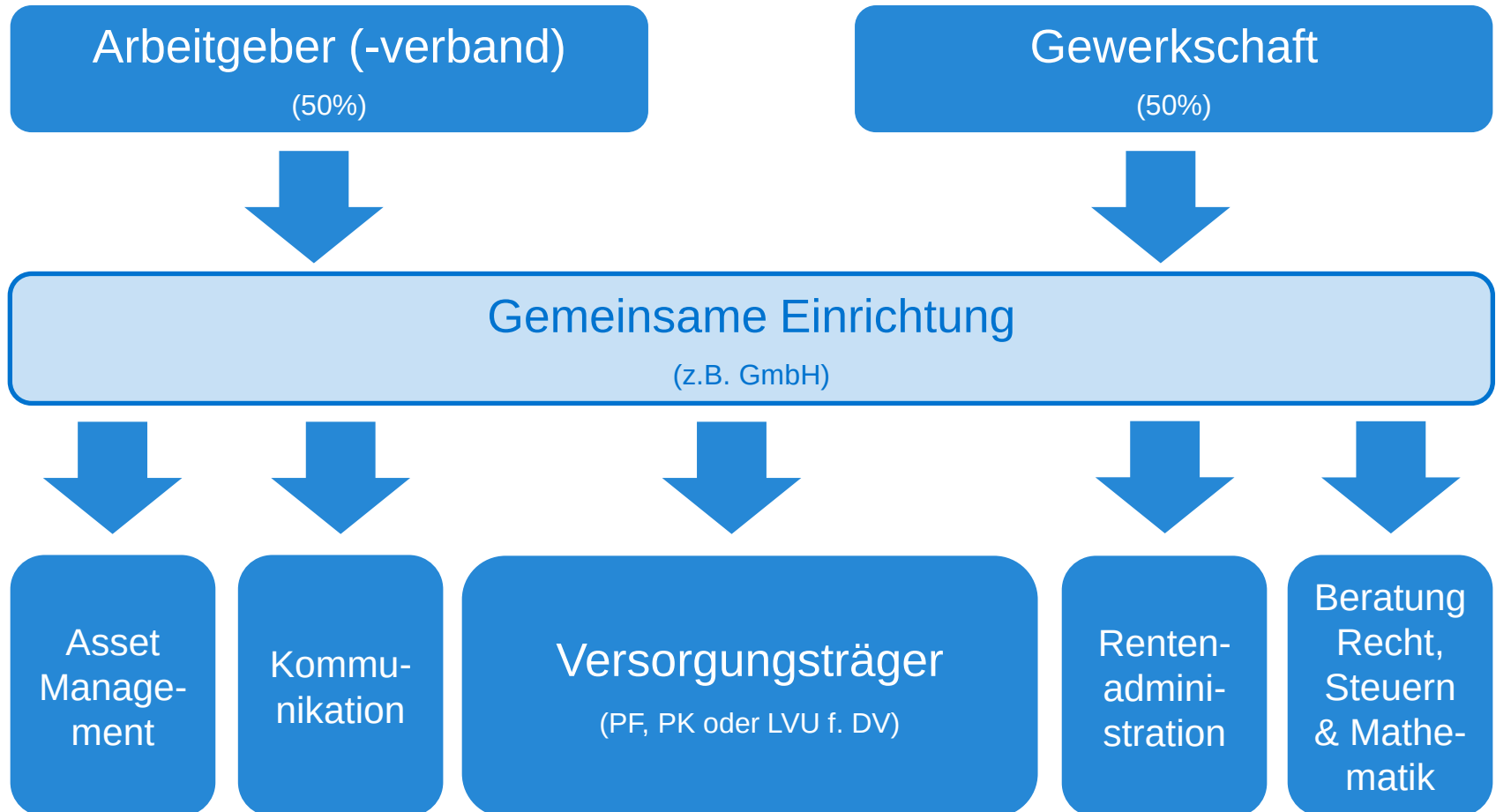
5

Gemeinsame Einrichtung

Sinnvoll: Gemeinsame Einrichtung

- Durchführung der tarifvertraglichen bAV über die gemeinsame Einrichtung (gE)
- Gründe für eine gemeinsame Einrichtung:
 - Haftungsbarriere für Tarifvertragsparteien in bAV-Angelegenheiten
 - Identifikationsplattform
 - Kommunikationsplattform für internes und externes Marketing
 - Trennung der konfliktträchtigen Gesellschafterebene von operativer Ebene
 - Nur bei Direktversicherung: Möglichkeit Übernahme Vers.nehmer-Stellung
- Aufgaben:
 - gE organisiert die im TV festgelegte Versorgung
 - gE organisiert die Ausschreibungen für die div. Dienstleistungspakete
 - gE verhandelt die Verträge aus und überwacht vertragsgemäße Leistung

Beispiel für Struktur der Gemeinsamen Einrichtung



6

Vertragsgestaltung

Vorteilhafte Vertragsgestaltungen

- Auftrennbarkeit der Leistungskomponenten
- Regelung der Beteiligung an “Durchführung und Steuerung” dieser bAV
- ggf. Mitwirkung im Kapitalanlageausschuss
- Service Level Vereinbarungen
- Change of Control Klausel
- Informationsrechte und -pflichten
- Schiedsgerichtsklausel
- Bestandsübertragungsklausel
- Festlegungen für potentiellles Trennungsprozedere



Die bestmögliche Nutzung der erweiterten staatlichen Förderung

Rechtsanwältin und Steuerberaterin Dr. Annekatrin Veit

Themen

- 1** Erweiterter Dotierungsrahmen für versicherungsförmige Lösungen
- 2** Der Förderbetrag nach § 100 EStG für Geringverdiener
- 3** Stark verbesserte Riester-Förderung in der bAV
- 4** Kombination v. ArbG-Beitrag und Förderbetrag mit Entgeltumwandlung

1

Dotierungsrahmen

Erweiterter Dotierungsrahmen (§ 3 Nr. 63 EStG)

- Erhöhung des steuerfreien Höchstbetrages von 4 % auf 8 % der BBG
- Entfall des bisherigen zusätzlichen Höchstbetrages von € 1.800
- Abgrenzung von Alt-/Neuzusage nicht mehr erforderlich
 - BBG 2017 € 76.200
 - neu 8 % € 6.096
 - bisher 4 % + € 1.800 € 4.848
- Anhebung des steuerfreien Volumens um € 1.248 (Basis 2017)
- Neuer Höchstbetrag vollständig dynamisch
- Keine Veränderung der SV-Beitragsfreiheit (weiterhin 4 % der BBG)

Bisher pauschalversteuerte Verträge

- Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a.F. bleibt erhalten
- Neuabschlüsse, Änderungen, Arbeitgeberwechsel etc. sind unbeachtlich
- Voraussetzung:
 - mindestens ein Beitrag vor dem 01.01.2018 pauschalbesteuert
 - Versorgungszusage vor dem 01.01.2005 erteilt
- Anrechnung der pauschal besteuerten Beträge auf Höchstbetrag 8 %

Beispiel 1

- **Pauschalversteuerung bei Übersteigen des Höchstbetrags**
(zugrundegelegt ist BBG 2017)

Jahresbeitrag:	€ 7.000
Steuerlicher Höchstbetrag § 3 Nr. 63 EStG:	€ 6.096
Pauschal zu besteuern: € 7.000 ./. € 6.096	€ 904
steuerfrei: € 6.096 ./. € 904	€ 5.192

Beispiel 2

- **Pauschalversteuerung bei Unterschreiten des Höchstbetrags**
(zugrundegelegt ist BBG 2017)

- Jahresbeitrag: € 5.000
Davon bisher steuerfrei: € 4.848
Davon bisher pauschal besteuert (Pensionskasse): € 152

- Neu ab 2018:
Steuerlicher Höchstbetrag § 3 Nr. 63 EStG: € 6.096
Pauschal zu besteuern: € 0
steuerfrei: € 5.000

Erweiterter Dotierungsrahmen bei Abfindungen

- Verwendung von Abfindungen zugunsten bAV:
 - aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge
 - steuerfrei bis 4 % BBG, vervielfältigt mit Anzahl Dienstjahre, max. 10 Jahre
 - keine Gegenrechnung der steuerfreien Beiträge der letzten 7 Jahre
- Beispiel (unter Zugrundelegung BBG 2017):
 - Sachverhalt: Abfindung € 10.000 nach 11 Dienstjahren
 - Lösung: Steuerfreier Höchstbetrag: 4 % BBG x 10 = € 30.480
 - Ergebnis: Abfindung vollständig steuerfrei für bAV verwendbar

Erweiterter Dotierungsrahmen bei Nachzahlungen

- Nachzahlung von Beiträgen:
 - Nachzahlung ab 01.01.2018 für Kalenderjahre (auch vor 2018)
 - mit durchgängig ruhendem ersten Dienstverhältnis,
 - in denen im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde,
 - steuerfrei bis 8 % BBG (des Jahres der Nachzahlung), vervielfältigt mit Anzahl dieser Kalenderjahre, maximal aber 10 Jahre
- Beispiel:
 - ruhendes Dienstverhältnis 01.01.2008 bis 31.12.2017 (10 Jahre)
 - Nachzahlung in 2018: 8 % der BBG 2018 (fiktiv € 6.096) x 10 Jahre
 - Steuerfrei für bAV nachzahlbar somit bis zu € 60.960

2

Förderbetrag

Förderbetrag nach § 100 EStG für Geringverdiener

- Arbeitgeber dürfen
 - von der einzubehaltenden LSt für jeden ArbN mit erstem Dienstverhältnis
 - einen Teil des ArbG-Beitrages zur bAV entnehmen (Förderbetrag)
- Höhe des Förderbetrags:
 - 30 % des „zusätzlich aufgewendeten ArbG-Beitrages“, höchstens € 144
 - „zusätzlich“ – bedeutet Vergleich zur Basis 2016
- Beispiel:

Arbeitgeberbeitrag zur bAV 2016:	€ 100
Arbeitgeberbeitrag zur bAV 2018:	€ 340
„Zusätzlicher“ Beitrag (€ 340 ./. € 100)	€ 240
davon 30 %, max. € 240 =	€ 72
- Noch unklar, ob richtigerweise 30 % auf € 340 (s. Gesetzesbegr.)

Voraussetzungen für Förderbetrag nach § 100 EStG

- Arbeitslohn des ArbN unterliegt inländischem LSt-Abzug
- Arbeitslohn des ArbN max. € 2.200 mtl.
- Arbeitgeberbeitrag muss mindestens € 240 betragen
- Förderhöchstbetrag ist € 480 pro Jahr
- Beitrag an Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung
- Ausschließlich Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich
- Keine nachträgliche Korrektur bei Änderung der Verhältnisse im Jahresverlauf
- Lohnsteuerfreiheit des zusätzlichen ArbG-Beitrags:
 - Maximal € 480 pro Jahr
 - § 3 Nr. 63 EStG bleibt unberührt

Beispiel 3

Matching Modell in der Entgeltumwandlung

- Arbeitnehmer mit zwei Kindern, Jahreseinkommen € 24.000
- Arbeitgeber legt bis zu € 40 im Monat betragsidentisch drauf
- Gesamtbeitrag:
 - Arbeitnehmer-Sparleistung brutto jährlich 12 x € 40 € 480
 - Arbeitgeber-Sparleistung jährlich 12 x € 40 € 480
 - Brutto-Gesamtbeitrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer € 960
- vom Arbeitgeber effektiv aufgebracht Betrag € 336
- Verminderung des Nettoeinkommens des Arbeitnehmers € 288
- vom Arbeitnehmer getragener Anteil 30 %

3

Riester-bAV

Sozialpartnermodell und Riester-bAV

- BRSO wünscht sich für Niedrigverdiener maximale Förderung
- Riesterförderung und Förderbetrag (§ 100 EStG n.F.) nebeneinander
- Erhöhung Grundzulage auf € 175 p.a.
- Versorgungswerk sollte individuelle Wahl eines Riesterprodukts zulassen
- Wichtig bei Entgeltumwandlung (aber: § 1a Abs. 3 BetrAVG abdingbar)
- § 100 Abs. 3 Nr. 4 EStG n.F. verlangt Gleichverteilung der Vertriebskosten
- Im Ergebnis ungezillmerte Tarife
- Beachte: Keine Pflicht zu Bruttobeitragsgarantie bei Riester-bAV
- Verfahrensoptimierungen bei Zulageverfahren
 - Anwendung Fünftelungsregelung bei Abfindung Kleinbetragsrente
 - Verkürzung der Fristen für Prüfung und Zurückforderung Zulage

Beispiel 4

Arbeitnehmer wählt Riester-bAV

- Arbeitnehmer mit zwei Kindern, Jahreseinkommen € 24.000
- Der jährliche Mindest-Eigenbeitrag beträgt 4 % von € 24.000 bzw. € 960
- Gesamtbeitrag:
 - Riester-Grundzulage € 175
 - Riester-Kinderzulage 2 x € 300 € 600
 - Mindest-Eigenbeitrag für Arbeitnehmer für ungekürzte Zulage € 185
 - Versicherungsbeitrag insgesamt € 960
- vom Arbeitnehmer aus Nettoeinkommen getragener Anteil € 185
- vom Arbeitnehmer getragener Anteil (relativ) 19,27 %

4

Kombination der Förderung

Beispiel 5

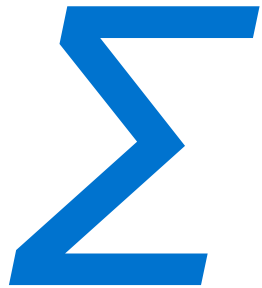
Kombination von Matching Modell und Riester-bAV

- Beispiel: Arbeitnehmer mit zwei Kindern, Jahreseinkommen € 24.000
- Arbeitnehmer-Sparleistung netto jährlich 12 x € 20 € 240
(Mindest-Eigenbeitrag von € 185 ist überschritten, s.o.)
- Arbeitgeber-Sparleistung (Matching Beitrag) jährlich 12 x € 20 € 240
(nach Abzug des Förderbetrags effektiv € 168)
- Riester-Grundzulage € 175
- Riester-Kinderzulage 2 x € 300 € 600
- Gesamtbeitrag demnach: € 1.255
- vom Arbeitnehmer effektiv getragener Anteil 19,12 %

Beispiel 6

Eingeschränkte Sozialversicherungs-Beitragsersparnis

- Arbeitnehmer, Einkommen € 80.000, nicht gesetzlich KV/PV-versichert
- Entgeltumwandlung (EU) jährlich: € 5.000
- Einkommen über BBG (€ 80.000 ./ BBG € 76.200) € 3.800
- Umgewandeltes sozialversicherungspflichtiges Entgelt € 1.200
- SV-Ersparnis des ArbG aus € 1.200 = 9,35% RV + 1,5% ALV € 130,20
- max. 15% Zuschuss zur EU € 750
- aber: höchstens tatsächliche SV-Ersparnis € 130,20
- Gesamtbeitrag: € 5.130,20



Zusammenfassung

Checkliste bAV-Tarifvertrag

- Dotierungsrahmen und Verpflichtungsgrad je nach Branche auszuhandeln
- Chancen des Optionsmodells nutzen
- Optionsmodell mit Wahlmöglichkeiten versehen
- Chancen für kollektive Risikoabsicherungen nutzen
- Öffnung zugunsten Nichttarifgebundener vorsehen
- Großzügige Anrechnungsklauseln für alle bereits bestehenden bAV-Systeme
- Tarifvertrag nur in Abstimmung mit dem oder den künftigen Dienstleistern
- Grundstruktur schaffen mit Gemeinsamer Einrichtung für bAV
- Nur rudimentäre Grundsätze für Versorgung und Kapitalanlage in den TV
- Technische Einzelheiten in der Gemeinsamen Einrichtung regeln

Checkliste Versorgungsträger

- Dialog mit möglichen Trägern führen
- Eigene Vorstellung konkretisieren
- Ausschreibung auf Basis eines ersten 90 %-Konzepts
- Ausverhandlung einer vollständigen Lösung mit 2-3 Anbietern
- Oberste Maxime: Partnerschaft “auf ewig” muss denkbar sein
- Trotzdem: Trennungsvoraussetzungen und –prozedere festlegen
- Fokus auf maximale Kosteneffizienz
- Völlig transparenter, perfekt dokumentierter Auswahlprozess

Zusammenfassung

- BRSg strebt Versicherung von rd. 12-13 Mio. ArbeitnehmerInnen an
- Deutlicher Gestaltungsauftrag für Sozialpartner
- Gesetzentwurf enthält wichtige Neuerungen
- “Kollektives Sparen” ohne Garantien wird jetzt in der bAV möglich
- Gestaltungsbandbreite für Tarifparteien lässt betriebliche Lösungen zu
- Große Chancen für zügige Verbreitung der bAV

Unser Angebot

- DLA Piper strebt aktive Begleitung der Sozialpartner an
- Bewerbung als Berater der Gemeinsamen Einrichtungen
- Dauermandat mit monatlichem Festhonorar



