

**Aktualisierte Version**

# SONDERVERÖFFENTLICHUNG ZUM BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ INKL. HANDLUNGSHINWEISEN

der Ries Corporate Solutions GmbH

November 2018

## Paradigmenwechsel mit Chance oder doch Luftnummer?

Liebe Leserinnen und Leser,

das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist am 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Wesentliche Auswirkungen der damit verbundenen Änderungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) werden wir aber erst zum 1. Januar 2019 verspüren.

Über drei Jahre hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als federführendes unter Mit Hilfe des Ministeriums der Finanzen (BMF) am Betriebsrentenstärkungsgesetz gearbeitet. Besonders hervorgehoben werden muss der enge Dialog der Ministerien mit den Experten der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung (aba). Deren fachliche Expertise wurde nicht nur gehört, sondern die Empfehlungen wurden auch größtenteils umgesetzt, auch wenn kurz vor Ende des Gesetzgebungsverfahrens im Rahmen der letzten Lesung im Bundesrat das Gesetz erst durch einen Kompromiss im Zusammenhang mit dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung auf den Weg gebracht werden konnte.

Beeindruckend ist, dass die Gesetzgebung die Verantwortung für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wieder zurück in die Hände der ursprünglichen Protagonisten legt – die Tarifparteien werden zum zentralen Player im sogenannten „Sozialpartnermodell“. Es imponiert, dass der Arbeitgeber komplett aus der Haftung genommen wird, wenn ein Sozialpartnermodell eingeführt wird, bei dem ein konsequentes Verbot von Garantien – gegen den Widerstand der Versicherungswirtschaft – vorge-schrieben ist und bei dem alle Risiken auf die Arbeitnehmer verlagert werden, die im Rahmen einer reinen Beitragszusage von der Volatilität des Kapitalmarktes abhängig sind und ggf. auch sinkende Renten in Kauf nehmen müssen.

Dass eine geförderte Altersrente künftig bis zu rund 200 EUR mtl. nicht auf die Grundsicherung angerechnet wird, ist sehr zu begrüßen, so haben viele Geringverdiener aber auch bspw. Frauen mit sehr gebrochenen Erwerbsbiografien in der Vergangenheit zurecht argumentiert, dass sich der Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung nicht lohnt, wenn die künftige Rente voll auf die wohl zu erwartende Grundsicherung angerechnet wird. Die neue, zusätzliche Förderung ist genau auf diese Zielgruppe ausgerichtet. Als Arbeitgeber sollten Sie dieses Instrument gut durchdenken.

Ob das Gesetz seinen gewünschten Erfolg haben wird, werden wir frühestens in ein paar Jahren beurteilen können. Auswirkungen hat es aber bereits heute – und speziell ab dem 1. Januar 2019 – auf Unternehmen, unabhängig davon ob diese tarifgebunden sind oder nicht. Daher haben wir Ihnen in dieser Ausgabe die wichtigsten Regelungen des Gesetzes zusammengefasst und Handlungshinweise formuliert. Gerne stehen wir Ihnen aber auch persönlich für Beratungsgespräche zur Verfügung.

Herzliche Grüße und viel Freude bei der Lektüre.



Michael Ries



## Einleitung

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales konzipierte **Betriebsrentenstärkungsgesetz** ist zum 1. Januar diesen Jahres in Kraft getreten und damit eine wesentliche Weichenstellung für eine künftige Neuausrichtung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Das neue Konzept basiert im Wesentlichen auf drei Eckpfeilern: Einerseits dem sog. **Sozialpartnermodell**, mit dem auf tarifvertraglicher Ebene die echte Beitragszusage eingeführt wird, und andererseits einem **verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss** zur Entgeltumwandlung in der alten bAV-Welt sowie dem **steuerlichen Förderkonzept**, mit dem insbesondere bei Geringverdienern und in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung angeregt werden soll.



## Sozialpartnermodell

Arbeitgeber sollen in Zukunft die Möglichkeit haben, eine **betriebliche Altersversorgung ohne eigene Subsidiärhaftung** und damit ohne einen entsprechenden Verschaffungsanspruch der Mitarbeiter anzubieten. Diese sog. „reine Beitragszusage“, bei der die Verpflichtung des Arbeitgebers allein in der Beitragszahlung besteht („pay and forget“), ist allerdings nur möglich, sofern ihr eine **tarifvertragliche Regelung** zugrunde liegt und diese über einen externen Versorgungsträger wie Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds umgesetzt wird. Eine Insolvenzsicherungspflicht entfällt für diese reine Beitragszusage. Unmittelbare Pensionszu-

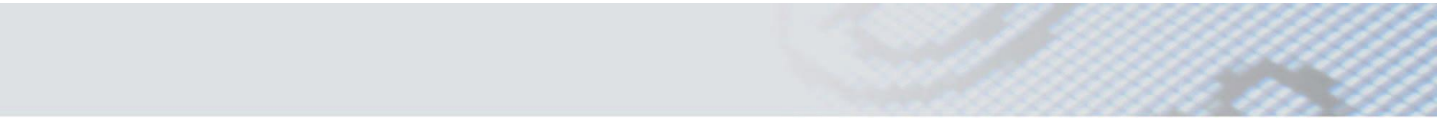
sagen und Unterstützungskassen profitieren von dieser Neuregelung nicht.

Bei der reinen Beitragszusage wird keine bestimmte Versorgungsleistung vom Arbeitgeber zugesagt und darf auch vom Versorgungsträger nicht zugesagt werden; spricht: **Garantien** – auch eine Mindestleistungsgarantie – sind in diesem Modell gesetzlich **verboten**. Operiert wird mit einer sog. **Zielrente**, die allerdings unverbindlich ist und damit volatil sein kann. Die tatsächlich fällig werdende Versorgungsleistung und deren spätere Entwicklung sind alleine von der Vermögens- und Ertragslage bzw. -entwicklung der Versorgungseinrichtung (Volatilität in Abhängigkeit vom Kapitalanlageerfolg) abhängig. Die aus der Kapitalanlage bedingte Volatilität betrifft somit sowohl die Anwartschafts- als auch die Rentenbezugsphase.

Faktisch wird damit eine betrieblich organisierte „private“ Altersvorsorge ohne jegliche Garantie und **ohne Arbeitgeberhaftung** auf den Weg gebracht – ein Paradigmenwechsel in Deutschland

Die in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen müssen **als laufende Renten** erbracht werden (die Abfindung von sog. Bagatellanwartschaften ist weiterhin zulässig). Für die **Anwartschaften** ist eine sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit ebenso vorgesehen, wie die Fortführung mit eigenen Beiträgen bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen und die Portierung auf das Sozialpartnermodell eines anderen Tarifvertrags.

Im Fall der **Entgeltumwandlung** für eine reine Beitragszusage muss der Tarifvertrag zwingend vorsehen, dass der Arbeitgeber mindestens 15 %



des Entgeltumwandlungsbetrages zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleitet, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Der **obligatorische Arbeitgeberzuschuss** gilt zukünftig aber auch über das Sozialpartnermodell hinaus generell in der betrieblichen Altersversorgung für den in § 1a BetrAVG normierten Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Für die Umsetzung sind verschiedene Fristigkeiten vorgesehen (vgl. Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlung)

Da die **reine Beitragszusage** ohne jegliche Haftung des Arbeitgebers oder des Versorgungsträgers für Anwartschaften oder Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auskommt, soll im **Tarifvertrag** ein **zusätzlicher Beitrag des Arbeitgebers** festgelegt werden, der nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer direkt gutgeschrieben oder zugerechnet werden muss („Sicherungsbeitrag“), sondern als eine Art Schwankungsreserve zum Ausgleich volatiler Kapitalanlageergebnisse und damit zur Sicherung der avisierten Zielrente sowie der nach Eintritt des Versorgungsfalls aus dem dann vorhandenen Versorgungskapital zu zahlenden Rente herangezogen werden kann. Ein Absinken der gezahlten Betriebsrente ist dennoch künftig nicht mehr ausgeschlossen.

Zur **Durchführung** der reinen Beitragszusage können die Tarifvertragsparteien gemeinsame Einrichtungen (§ 4 TVG) nutzen bzw. errichten; sie können sich auch externer Versorgungsträger bedienen und mit der Durchführung beauftragen. In diesem Fall müssen sie im Aufsichtsrat der

durchführenden Versorgungseinrichtung vertreten sein oder durch eine Vertretung in spezifischen Gremien der Versorgungseinrichtung (z. B. Kapitalanlageausschuss) hinreichende Einflussmöglichkeiten auf das Betriebsrentensystem haben bzw. dieses mit Steuern können.

**Nichttarifgebundene Unternehmen und Arbeitnehmer** können (das Einverständnis der Versorgungseinrichtung vorausgesetzt) die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren und sich somit ebenfalls den entsprechenden Versorgungswerken anschließen, jedoch nicht automatisch zu den gleichen Konditionen wie tarifgebundene Unternehmen. Das Gesetz sieht lediglich vor, dass schlechtere Vertragskonditionen eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes bedürfen.

**Zwischenfazit:** Der Gesetzgeber versucht bAV-Hemmnisse wie die Haftung des Arbeitgebers zu eliminieren. Dadurch ergeben sich neue und komplexe Verhandlungsspielräume zwischen den Sozialpartnern. Es zeichnet sich ab, dass dieser Prozess langwierig und auch sehr kompliziert sein wird. Was aber heute schon festzustellen ist, dass tarifvertraglich begründete Versorgungssysteme wie der BVV in der Bankenlandschaft hervorragend funktionieren und die Teilnahme- wie auch die Beitragsquote sehr hoch sind.



## Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlung

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des Sozialpartnermodells gilt ab dem **01.01.2018**. Über das Sozialpartnermodell hinaus wird durch eine entsprechende Ergänzung in § 1 a Abs. 1a BetrAVG ein generelles gesetzliches Obligatorium zur Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung eingeführt. Arbeitgeber müssen danach für **neue, ab dem 01.01.2019 vereinbarte Entgeltumwandlungen** zusätzlich zum umgewandelten Entgelt 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages als Arbeitgeberzuschuss zahlen, wenn die betriebliche Altersversorgung über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds erfolgt, **so weit** sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Diese Formulierung bedeutet, dass bei Entgeltumwandlungen, bei denen die reale Sozialversicherungsersparnis geringer ist als 15%, Arbeitgeber durchaus auch entsprechend geringerer Zuschuss gezahlt und damit „spitz“ abgerechnet werden kann. Da der Gesetzeswortlaut generell auf ersparte Sozialversicherungsbeiträge und nicht speziell auf die Beiträge zur Renten-, Kranken- und/oder Pflegeversicherung Bezug nimmt, reicht unter Umständen auch eine Ersparnis von Beiträgen zur Unfallversicherung aus. Die exakte Ermittlung der Sozialversicherungsersparnis kann aber – auf Grund § 23a Abs. 4 SGB IV der so genannten „Märzklausele“ – erst im Folgejahr ermittelt werden.

Für bereits bestehende Entgeltumwandlungen gilt eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2021, so

dass in diesen Fällen erst ab dem **01.01.2022** der Arbeitgeberzuschuss zu zahlen ist. Insoweit sind die Arbeitgeber nicht nur gut beraten, ihre arbeitsvertraglichen Grundlagen (Entgeltumwandlungsvereinbarungen und Versorgungszusagen) entsprechend anzupassen, und zu klären, ob sie spitz oder pauschal abrechnen wollen, sondern sich auch frühzeitig mit dem Versorgungsträger in Verbindung zu setzen und abzuklären, zu welchen Konditionen (Neuvertrag mit neuen Vertragskonditionen oder Erhöhung bestehender Verträge mit alten Vertragskonditionen) dieser Zuschuss versicherungsvertraglich zur Erhöhung der bereits zugesagten Versorgungsleistungen eingezahlt werden kann. Es ist ebenfalls ratsam im Unternehmen zu entscheiden, ob eine differenzierte Behandlung von Entgeltumwandlungen ab 1. Januar 2019 erfolgen soll, oder ob freiwillig auf alle Entgeltumwandlungen ein Zuschuss gezahlt werden soll.

Aufgrund der ausdrücklichen im Gesetz verankerten Beschränkung des Arbeitgeberzuschusses auf die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds ist ein Zuschuss bei den Durchführungswegen Pensionszusage und Unterstützungskasse nicht zu zahlen, obwohl auch bei diesen Durchführungswegen Sozialversicherungsbeiträge erspart werden.

Ergänzt wird die Neuregelung in § 1a BetrAVG durch eine entsprechende Anpassung in § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG. Danach ist die Leistung aus dem Arbeitgeberzuschuss ebenso wie die bezuschusste Entgeltumwandlung selbst sofort gesetzlich unverfallbar.

## Empfehlung:

Handeln Sie noch in 2018 und gewähren Sie allen Mitarbeitern die Entgeltumwandlung betreiben einen Zuschuss auf diese Entgeltumwandlung (min.) in Höhe von pauschal 15 %. Ein „spitzes“ Abrechnen verursacht unverhältnismäßigen Aufwand, welcher nur durch hohe technische Unterstützung haftungsfrei umsetzbar wäre. Prüfen Sie inwieweit bereits gewährte Zuschüsse auf den Anspruch nach § 1a Abs. 1a BetrAVG angerechnet werden können und stimmen Sie sich mit dem oder den Versorgungsträgern ab. Insbesondere ist zu klären, wie bei bestehenden Verträgen die zusätzlichen 15 % einzuzahlen sind. Wenn das nicht gehen sollte, was sehr häufig zu erwarten ist, müssen Sie ggf. bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen im Einvernehmen mit den Mitarbeitern so abändern und den Entgeltumwandlungsbetrag so reduzieren, dass mit dem Zuschuss der ursprüngliche Versorgungsbeitrag unverändert an den Versorgungsträger weitergezahlt wird. Da es sich hier um Änderungen im Arbeitsvertragsverhältnis handelt ist dringend anzuraten keine Muster zu verwenden, sondern individuelle arbeitsrechtlich abgestimmte Dokumente zu verwenden.

Gerne beraten und unterstützen wir Sie bei der Umsetzung und Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Selbstverständlich können Sie auch auf unsere lange Erfahrung mit Produktanbietern zurückgreifen.



## Sonstige Änderungen im Betriebsrentengesetz

### 1. Opting-Out

Das Gesetz ermöglicht eine obligatorische Verpflichtung zur Entgeltumwandlung (sog. Opting-Out) und zwar über das Sozialpartnermodell hinaus bei allen betrieblichen Versorgungssystemen. Voraussetzung ist allerdings, dass ein solches Opting-Out-System durch eine entsprechende tarifvertragliche Regelung ausdrücklich geregelt wird oder aber der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für Regelungen auf betrieblicher Ebene (bspw. durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung) enthält, und dem Arbeitnehmer ein ausdrückliches **Widerrufsrecht** eingeräumt und ihm die Widerrufsmöglichkeit drei Monate vor der ersten Entgeltumwandlung klar mitgeteilt wird. Eine Beendigung der so eingeführten Entgeltumwandlung ist mit einer Frist von einem Monat möglich. Im Rahmen einer Übergangsregelung wird zudem klargestellt, dass die künftigen tariflichen Bestimmungen für die Durchführung von Opting-Out-Systemen keine Anwendung auf bereits bestehende Entgeltumwandlungssysteme finden.

### 2. Anpassungsprüfungspflicht bei Pensionskassen

Im Rahmen einer Ergänzung von § 30c BetrAVG wird der erneute Versuch unternommen, klarzustellen, dass die bereits im Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie Ende 2015 vorgenommene Änderung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG (sog. „Escape-Klausel“) auch für Anpassungsprüfungszeiträume vor dem Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung zum 31.12.2015 Anwendung findet. Das BAG hatte diesbezüglich mit Urteil vom 13.12.2016 (3 AZR 342/15 – BetrAV

2017, 184) eine Rückwirkung ausdrücklich abgelehnt. Aus Vertrauensschutzgründen werden im Gesetz nur solche Fälle von der Rückwirkung ausgenommen, in denen bereits vor dem 01.01.2016 eine Klage gegen die unterlassene Anpassung erhoben worden ist.

Die neuere (Instanzen-)Rechtsprechung hat die aktuelle Klarstellung bislang akzeptiert.

### 3. Insolvenzsicherung: Fortführung von Rückdeckungsversicherungen

Durch eine entsprechende Änderung von § 8 Abs. 3 BetrAVG wird den Versorgungsberechtigten künftig im Falle der Insolvenz ihres Arbeitgebers das Recht eingeräumt, anstelle des Anspruchs gegen den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) eine Übertragung der Versicherungsnehmerstellung und Fortführung der auf ihr Leben abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung mit eigenen Beiträgen zu verlangen. Dies gilt aber nur für voll ausfinanzierte sog. „kongruente“ Rückdeckungsversicherungen in den Durchführungswegen Pensionszusage und Unterstützungskasse.



## Steuerliche Förderung

Das steuerliche Förderkonzept basiert im Wesentlichen auf folgenden Eckpfeilern.

### 1. Fördermodell für Geringverdiener

Ab 2018 wird ein „**Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung**“ (bAV-Förderbetrag) für Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichem Entgelt eingeführt. Dieser bAV-Förderbetrag hat keine Auswirkungen auf die Riester-Förderung – insbesondere werden die Riester-Zulagen nicht gemindert oder auf den bAV-Förderbetrag angerechnet.

Zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Gehalt und **zusätzlich zu evtl. bisherigen Arbeitgeberbeiträgen** im Kalenderjahr mindestens 240 EUR an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, so kann er hiervon 30 % (höchstens 144 EUR p. a.) von der Lohnsteuer des Arbeitnehmers einbehalten. Beiträge aus Entgeltumwandlung sind **nicht** begünstigt.

Der bAV-Förderbetrag kann allerdings nur für Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden, deren absolutes Entgelt in Abhängigkeit vom Lohnzahlungszeitraum folgende **Beträge** nicht übersteigt:

- 73,34 EUR pro Tag,
- 513,34 EUR pro Woche,
- 2.200,00 EUR pro Monat bzw.
- 24.400,00 EUR jährlich.

Maßgeblich sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beitragsleistung.

Voraussetzung für die steuerliche Förderung ist zudem, dass Vertriebskosten beim Abschluss des Vertrags über eine betriebliche Altersversorgung nicht zu Lasten der ersten Beiträge einbehalten werden („**Zillmerungsverbot**“). Vielmehr dürfen die Vertriebskosten nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden.

## 2. Zusätzliche Steuerförderung

Die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG wird neu geregelt. Zukünftig können 8 % von der jeweiligen **Beitragsbemessungsgrenze West** (BBG) steuerfrei für eine betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds verwendet werden. Im Gegenzug wird der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 EUR aufgehoben (Zusammenfassung des steuerfreien Höchstbetrags zu einem einheitlichen prozentualen Betrag).

Der neue Förderbetrag liegt damit zwar anfänglich nur geringfügig über der bisherigen Regelung (4 % plus 1.800 EUR für Zusagen ab 2004), wird sich künftig aber dadurch positiv entwickeln, dass die bislang statische Größe „1.800 EUR“ nunmehr durch eine BBG-dynamische Größe ersetzt wird.

Vereinfacht wurde auch der Umgang mit „alten“ Direktversicherungen nach § 40b EStG a.F. (max. 1.752 EUR p. a.). Wenn ein Arbeitnehmer vereinfacht nachweist, dass für ihn in der Vergangenheit bereits die Pauschalierung angewendet wurde (bspw. durch Vorlage einer alten Lohnabrechnung), kann diese auch künftig angewendet werden. Die komplizierte Unterscheidung nach „alter Zusage vor 2005“ und „Neuer Zusage ab 2005“

entfällt. Auch wurde die Steuersystematik verändert. Auf den Freibetrag von 8% der BBG werden Pauschalierungen angerechnet, ein Ausschöpfen von zunächst 4% ist nicht mehr notwendig.

**Sozialversicherungsrechtlich** bleibt es dagegen dabei, dass nur ein Beitrag bis zu 4 % der BBG abgabenfrei ist.

Geändert und deutlich attraktiver gestaltet wird auch die sog. **Vervielfältigungsregelung** nach § 3 Nr. 63 EStG. Soll beim Ausscheiden des Mitarbeiters eine Abfindung in die betriebliche Altersversorgung eingebracht werden, so kann für jedes – maximal für zehn – Dienstjahr(e) ein Betrag von 4 % der BBG lohnsteuerfrei gezahlt werden.

Zudem wird im Zusammenhang mit dieser Vervielfältigungsregelung zusätzlich für Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (z. B. Erziehungszeiten) eine **Nachzahlungsoption** eingeräumt, und zwar in Höhe von 8 % der BBG für jedes Dienstjahr (wiederum maximiert auf zehn Jahre).

## 3. Riesterrente

Die **Grundzulage** für die Riester-Rente ist von 154 EUR auf 175 EUR gestiegen. Auf Leistungen aus Riester-Verträgen ist künftig die sog. **Fünftel-Regelung** (§ 34 Abs. 1 EStG) anwendbar. (Nur) Für **betriebliche Riester-Renten** entfällt in der Auszahlungsphase die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung; sie werden damit künftig wie private Riester-Renten behandelt.

Für nicht „geriesternte“ betriebliche Altersversorgung bleibt die Doppelverbeitragung in der bAV bislang leider weiterhin bestehen.



#### 4. Grundsicherung

Arbeitnehmer, die selbst Betriebs- oder Riester-Renten aufgebaut haben, sollen einen **Freibetrag** von rund 200 EUR monatlich erhalten, der **nicht** auf die Grundsicherung **angerechnet** wird, falls sie diese im Alter in Anspruch nehmen müssen. Damit soll Geringverdienern die Sorge genommen werden, aus dem ohnehin knappen Einkommen noch eine betriebliche Altersversorgung zu finanzieren, von der am Ende nichts bleibt.

Konkret setzt sich dieser Freibetrag aus einem Grundbetrag von monatlich 100 EUR zzgl. 30 % des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge, höchstens jedoch 50 % der Regelbedarfsstufe 1 (2017 wären dies 204,50 EUR) zusammen.



#### Fazit

Das Gesetz enthält insbesondere bedingt durch die steuerliche Förderung einige neue Impulse für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Dies ist – auch wenn man an der einen oder anderen Stelle (Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG, genereller Wegfall der Doppelverbeitragung in der bAV) etwas mehr erwartet hat – zunächst einmal positiv zu bewerten. Allerdings bleibt abzuwarten, ob beispielsweise die steuerliche Förderung von Geringverdienern wirklich zu spürbaren Verbesserungen bei der Höhe der Altersversorgung dieses Personenkreises führen wird. Hierfür scheinen uns der Personenkreis, der erforderliche Beitrag und der steuerliche Anreiz zu restriktiv ausgelegt.

#### Informationsbrief-Abbestellung:

Falls Sie künftig den Informationsbrief nicht mehr empfangen möchten, senden Sie uns eine E-Mail an [service@ries-solutions.com](mailto:service@ries-solutions.com).

Ob die im Arbeitsrecht verankerte Möglichkeit der reinen Beitragszusage und damit eines Versorgungssystems ohne jede Arbeitgeberhaftung und ohne jegliche Garantien für die Mitarbeiter die Tarifvertragsparteien veranlassen wird, derartige Sozialpartnermodelle ins Leben zu rufen und ob diese Modelle dann in den Unternehmen auch Akzeptanz finden und mit mehr Erfolg umgesetzt werden, als die bislang bestehenden Möglichkeiten, bleibt ebenfalls abzuwarten.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass das Gesetz keine Regelungen enthält, die sich auf bereits bestehende Systeme positiv auswirken könnten. Vielmehr ist es sogar so, dass unmittelbare Pensionszusagen und Unterstützungskassenversicherungen, über die heute immer noch mehr als zwei Drittel aller bestehenden Versorgungsverpflichtungen abgewickelt werden, völlig ausgegrenzt werden.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss hat seinen Tücken im Detail, hier ist ein genaues durchdenken der geplanten Umsetzung ratsam – wie eigentlich immer in der bAV.

*Verfasser:*

RA Dr. Uwe Langohr-Plato & Michael Ries

#### Haben Sie Fragen?

Dann rufen Sie uns an, oder senden einfach eine E-Mail an: [michael.ries@ries-solutions.com](mailto:michael.ries@ries-solutions.com)

---

## **Ries Corporate Solutions GmbH**

Elbchaussee 43  
22765 Hamburg

Fon: +49 40 2576501 110  
Fax: +49 40 2576501 199

[www.ries-solutions.com](http://www.ries-solutions.com)

Hochstraße 1  
64625 Bensheim

Fon: +49 6251 9400 400  
Fax: +49 6251 9400 428

[service@ries-solutions.com](mailto:service@ries-solutions.com)

### **Zulassungen:**

- Rechtsberatung am Amtsgericht Hamburg gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 RDG  
Aktenzeichen: 371/2E/01/0600
- Honorar-Versicherungsberatung gemäß § 34d Abs. 2 GewO  
Nr. D-11BT-4PC00-36, HK Hamburg
- Honorar-Finanzanlageberatung gemäß § 34h Abs. 1 Satz 1 GewO  
Nr. D-H-115-H8G2-19, HK Hamburg