

# BRSG vertrieblich nutzen

## Umgang mit bestehenden Kollektiven

Sie betreuen Kollektive im Bereich der betrieblichen Altersversorgung und können die Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) noch nicht abschätzen? Wir versuchen für Sie, die sicheren Inhalte des Gesetzes mit den aktuellen Meinungen, Aussagen und Tendenzen am Markt in Beziehung zu setzen und Ihnen einen Ausblick auf 2018 und die folgenden Jahre zu geben.

### I. Sozialpartnermodell

Vorab gilt es zu prüfen, ob Ihre Kunden mit Kollektiven tarifgebunden sind oder nicht.

#### Nichttarifgebundene Unternehmen

Diese Unternehmen sind bisher nicht an tarifvertragliche Regelungen gebunden. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich einem Tarifvertrag anschließen, ist somit gering. Folglich ist das Sozialpartnermodell für die betroffenen Firmen weder nötig noch möglich. Diese Kunden werden weiterhin das „alte System“ verwenden. Zudem haben Sie hier die Möglichkeit, aufgrund der Verbesserungen durch das BRSG, die bestehenden Verträge anzupassen (sh. Fachinformation BRSG). Dieser Kreis bietet Ihnen also ein hohes vertriebliches Potenzial.

#### Freiwillige Anlehnung nach § 24 BetrAVG

Das Gesetz sieht die Möglichkeit einer freiwilligen Anwendung einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen vor. Damit kann ein nichttarifgebundenes Unternehmen das

Sozialpartnermodell anwenden. Es ist derzeit unklar, wie die freiwillige Anlehnung im Detail aussieht. Die Gewerkschaften machen in dieser Diskussion klar, dass sie eine „Rosinenpickerei“ nicht unterstützen und ausschließlich die vollständige Umsetzung des jeweiligen Tarifvertrages sehen möchten. Dazu werden die zumeist kleineren Unternehmen in der Regel jedoch nicht bereit sein. Es bleibt somit abzuwarten, wie der o.g. Paragraph in der Praxis umgesetzt wird.

#### Allgemeinverbindlichkeitsregelung

Nach § 5 Abs. 1a Tarifvertragsgesetz (TVG) kann ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dadurch werden auch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Geltungsbereich des Tarifvertrages gebracht. Sämtliche Regelungen sind dann anzuwenden. Dies gilt auch für die Vereinbarungen zur bAV. Je nach Ausgestaltung des Tarifvertrages müssen bestehende Kollektivverträge gegebenenfalls geändert und angepasst werden. Das kann insbesondere die Notwendigkeit der Beitragsfreistellung aller bestehenden Verträge sowie die Möglichkeit von Neuabschlüssen im alten System umfassen.

## Tarifgebundene Unternehmen

War ein Unternehmen bisher tarifgebunden und konnte dennoch eine bAV-Lösung nach eigenen Vorstellungen umgesetzt werden, hat der zugrunde liegende Tarifvertrag diese Öffnungsklausel bisher vorgesehen. Abzuwarten ist, wie zukünftige Tarifverträge für die betroffenen Unternehmen aussehen und ob sich die Tarifvertragsparteien für das neue Sozialpartnermodell oder das Bestehenbleiben der bisherigen Lösung entscheiden.

## Mögliche Inhalte von Tarifverträgen

Das Ziel der Reform besteht in erster Linie darin, die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu unterstützen. Daher stellt sich die Frage, warum die Tarifvertragsparteien gut funktionierende Systeme zukünftig einschränken sollten. Es ist aus heutiger Sicht eher zu erwarten, dass das Sozialpartnermodell als zusätzliche Option in Tarifverträgen Eingang findet.

Weiterhin stellt sich die Frage, welche Reputationsrisiken mit der reinen Beitragszusage einhergehen. Dem völligen Verzicht auf Garantien muss mit großem Vertrauen auf Arbeitnehmerseite begegnet werden. Das wiederum spricht dafür, dass die Gewerkschaftsseite wenig Einschränkungen vorgeben wird, um nicht das Ziel der Verbreitung der bAV aus den Augen zu verlieren.

Zwar stellt für den Arbeitgeber die Haftung für zugesagte Leistungen bisher „einen Dorn im Auge“ dar, jedoch sind der Umgang mit dieser und den daraus resultierenden Risiken bekannt. Darüber hinaus stellt die Reform die Arbeitgeber in keiner Weise von weiteren Pflichten wie Gleichbehandlung oder Informationspflicht frei. Möchte der jeweilige Arbeitgeberverband die reine Beitragszusage einführen, ist zudem ein kollektiver Sicherheitsbeitrag durch die Unternehmen zu leisten, dessen Höhe von den Tarifvertragsparteien verhandelt werden muss. Dieser Betrag erhöht die Gesamtkosten für die Arbeitgeber, sodass er sogar zu Lasten einer Gehaltssteigerung führen kann.

## Fazit

Die Gewerkschaften werden die Inhalte der Reform in künftige Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite einbringen. Dies wird aber nach Aussage mehrerer Gewerkschaften erst im kommenden Jahr passieren. Der Ausgang der Verhandlungen ist völlig offen.

Das größte Problem für unsere gemeinsamen, nichttarifgebundenen Kunden stellt die Allgemeinverbindlichkeitsklärung in Verbindung mit fehlenden Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen dar. Gewerkschaften fordern die Allgemeinverbindlichkeit, um ihre Macht zu stärken. Arbeitgeberverbände hingegen befürworten sie naturgemäß nicht. Ob und inwieweit das Sozialpartnermodell bei den Arbeitnehmern Anklang findet, liegt an einer Reihe von Faktoren. Das Thema Vertrauen sowie die völlig unbeantwortete Frage der Beratung spielen hierbei eine große Rolle. In großen Unternehmen gibt es interne Beratungsprozesse. In kleineren Unternehmen gibt es diese nicht und sind auch für die Zukunft nicht vorgesehen. Wer die Beratungen dort künftig durchführen soll, wird mit der Reform nicht beantwortet und auch nicht-thematisiert.

## II. Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Für Neuzusagen wird ab dem 01. Januar 2019 und für Altzusagen ab dem 01. Januar 2022 ein Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung zur Pflicht. Dies gilt sofern mit der Entgeltumwandlung Sozialabgaben gespart werden und die Durchführung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds erfolgt. Der Zuschuss muss (mindestens) 15 % betragen. Darüber hinaus ist er außerhalb des Sozialpartnermodells tarifdispositiv. Das heißt, dass im Tarifvertrag von der Vorschrift – zu Lasten des Arbeitnehmers – abgewichen werden kann. Außerhalb eines Tarifvertrages ist das nicht möglich.

Die Formulierung des neuen § 1a BetrAVG sorgt indes für Unsicherheit durch das enthaltene Wort „zusätzlich“.

Gewährt der Arbeitgeber bisher einen Zuschuss, hat aber versäumt diesen klar als Sozialabgabenersparnis zu deklarieren, könnte er gezwungen sein, zusätzliche 15 % aufzuwenden. Eine Klarstellung ist empfehlenswert. Wie diese rechtssicher erfolgen kann, ist derzeit noch in der Diskussion.

## Fazit

Bereits jetzt sollte bei der Einrichtung von neuen Zusagen oder Pflege von bestehenden Zusagen darauf geachtet werden, dass spätestens ab 2022 die neue Regelung Gül-

tigkeit erlangt. Nachgelagert sind Fragen zu beantworten, wie eine Erhöhung im bestehenden oder neuen Vertrag erfolgen kann oder wie mit Entgeltumwandlungen umgegangen wird, welche die maximale Grenze ausnutzen.

Durch die mit dem BRSG verbundenen umfassenden Änderungen, entstehen nicht nur viele Fragen, es bieten sich auch viele gute Vertriebsansätze für zukünftige Beratungen zu Kollektiven. Gerne stehen wir Ihnen mit Vertriebsansätzen und Antworten auf Ihre Fragen zur Verfügung.

## Ihre bAV-Spezialisten vor Ort

Unsere qualifizierten und kompetenten Spezialisten stehen Ihnen bei allen Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung mit individuellen Konzepten zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich dazu an Ihren persönlichen Ansprechpartner vor Ort.



Münster: Andreas Nordhaus  
andreas.nordhaus@lv1871.de  
Tel.: 0160 / 3 65 23 62



Hamburg: Christian Rilli  
christian.rilli@lv1871.de  
Tel.: 0172 / 8 12 16 13



Karlsruhe: Domenico Sutera  
domenico.sutera@lv1871.de  
Tel.: 0151 / 44 67 13 01



Chemnitz: Daniel Wintrich  
daniel.wintrich@lv1871.de  
Tel.: 0163 / 3 18 71 07