



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Vergleich traditionelle bAV (bAV I) und Sozialpartnermodell (bAV II)
Stand 07/2018

Steigerung des Verbreitungsgrads der bAV

Einführung eines Sozialpartnermodells

Einführung eines Optionssystems

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Änderungen

Förderung der Altersversorgung von Geringverdienern

bAV-Förderbetrag
(Geringverdiener-Förderung)

Verbesserungen bei der Riester-Versorgung

Einkommensfreibetrag für zusätzliche Altersversorgung bei Grundsicherung

Gesetzgeberische Ziele und Maßnahmen.

Steigerung des Verbreitungsgrads der bAV

Einführung eines Sozialpartnermodells

Einführung eines Optionssystems

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur
Entgeltumwandlung

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche
Änderungen

Förderung der Altersversorgung von
Geringverdienern

bAV-Förderbetrag
(Geringverdiener-Förderung)

Verbesserungen bei der Riester-Versorgung

Einkommensfreibetrag für zusätzliche
Altersversorgung bei Grundsicherung

Vergleich traditionelle bAV (bAV I) und Sozialpartnermodell (bAV II).

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) die Möglichkeit gegeben, auf tarifvertraglicher Grundlage eine neue Art der bAV zu begründen, die im Allgemeinen als Sozialpartnermodell bezeichnet wird.

Neben dieser neuen Art der bAV besteht weiterhin die Möglichkeit, auf eine traditionelle Form der bAV zurückzugreifen.

Nachfolgend werden beide Möglichkeiten gegenübergestellt.



Die Durchführung einer bAV kann unmittelbar über den Arbeitgeber erfolgen (Pensions-/Direktzusage). Wird stattdessen ein externer Versorgungsträger einbezogen, liegt eine mittelbare Versorgung vor.

Traditionelle bAV (bAV I)

Unmittelbar/nicht versicherungsförmig:

- Pensionszusage/Direktzusage

Mittelbar/nicht versicherungsförmig:

- Unterstützungskasse

Mittelbar/versicherungsförmig:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Sozialpartnermodell (bAV II)

Mittelbar/versicherungsförmig:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Als Rechtsbegründungsakt bezeichnet man den konkreten Verpflichtungstatbestand für die Begründung einer Versorgungsverpflichtung. Er ist zudem für deren Änderung oder Aufhebung entscheidend.

Traditionelle bAV (bAV I)

- Einzelvereinbarung
- Gesamtzusage
- Betriebsvereinbarung
- Dienstvereinbarung bzw. Regelung nach dem Sprecherausschussgesetz
- Tarifvertrag
- Betriebliche Übung
- Grundsatz der Gleichbehandlung

Sozialpartnermodell (bAV II)

- Tarifvertrag
- Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags

Bei der Ausgestaltung einer Versorgungszusage kann der Arbeitgeber auf unterschiedliche Zusagearten zurückgreifen, die sich beispielsweise auf den Umfang der Versorgungsverpflichtung auswirken.

Traditionelle bAV (bAV I)

- Leistungszusage (LZ): Zusage einer Leistung
- Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ): Zusage eines Beitrags und einer hieraus resultierenden Leistung
- Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML): Zusage eines Beitrags verbunden mit der Verpflichtung, zum Leistungseintrittsalter mindestens die eingezahlten Beiträge (abzgl. Risikobeiträge) zur Verfügung zu stellen

Sozialpartnermodell (bAV II)

- Reine Beitragszusage (BZ): Zusage eines Beitrags

Einstandspflichten des Arbeitgebers.

Bei mittelbarer Durchführung stellt sich die Frage, was passiert, wenn die zugesagten Versorgungsleistungen nicht/nicht vollumfänglich durch den externen Versorgungsträger erbracht werden.

Traditionelle bAV (bAV I)

Der Arbeitgeber steht laut § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

Sozialpartnermodell (bAV II)

Die Verpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich auf die Zahlung der zugesagten Beiträge (pay-and-forget).

Innerhalb des Versorgungsverhältnisses kann der Arbeitgeber auch den Leistungsumfang und die Leistungsvoraussetzungen festlegen. Hierfür gibt es verschiedene Ausgestaltungsmöglichkeiten.

Traditionelle bAV (bAV I)

- Alle biometrischen Risiken (Langlebigkeit, Invalidität, Tod) können Bestandteil der Versorgungszusage sein.
- Laufende und einmalige Leistungen möglich
- Wesentliche Eigenschaft der bAV I ist, dass dem Arbeitnehmer Garantieleistungen zugesagt werden.

Sozialpartnermodell (bAV II)

- Alle biometrischen Risiken (Langlebigkeit, Invalidität, Tod) können Bestandteil der Versorgungszusage sein.
- Nur laufende Leistungen möglich
- Garantieverbot!
- Die aus der Beitragszusage resultierende Zielrente kann je nach Deckungsgrad schwanken.

Traditionelle bAV (bAV I)

- Keine zusätzlichen Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers erforderlich

Sozialpartnermodell (bAV II)

- Nach § 23 Abs. 1 BetrAVG soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag zur Absicherung der reinen Beitragszusage vereinbart werden.
- Der Zusatzbeitrag kann genutzt werden, um einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservative Kapitalanlage zu realisieren.
- Nichtregelung ist möglich.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Mit dem BRSG hielt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weitergabe der durch Entgeltumwandlung erzielten Sozialabgabenersparnis in pauschaler Form (15 % vom Umwandlungsbetrag) Einzug.

Traditionelle bAV (bAV I)

- Rechtsgrundlage: § 1a Abs. 1a BetrAVG
- Gilt ab 01.01.2019 für neu begründete Entgeltumwandlungsvereinbarungen
- Gilt ab 01.01.2022 für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen
- Gilt nicht bei U-Kassen- und Pensionszusagen
- Tarifdispositiv: tarifvertragliche Abweichungen möglich

Sozialpartnermodell (bAV II)

- Rechtsgrundlage: § 23 Abs. 2 BetrAVG
- Gilt ab 01.01.2018
- Ist im Tarifvertrag zu regeln
- Keine tarifvertraglichen Abweichungen möglich

Anbieterwahl/Wahl des Versorgungsträgers/ Wechsel des Versorgungsträgers.

Traditionelle bAV (bAV I)

- Die Wahl des Anbieters obliegt dem Arbeitgeber.
- Bei tarifvertraglichen Versorgungsregelungen ergibt sich der Versorgungsträger aus dem jeweiligen Tarifvertrag.
- Tarifvertragliche Öffnungsklauseln hinsichtlich der Anbieterwahl sind üblich.
- Anbieterwechsel ist vor und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.
- Bei Arbeitgeberwechsel: Übertragung auf einen anderen traditionellen versicherungsförmigen Versorgungsträger oder auf ein Sozialpartnermodell ist möglich.

Sozialpartnermodell (bAV II)

- Versorgungseinrichtung ist tarifvertraglich festgelegt.
- Öffnungsklausel hinsichtlich der Wahl der Versorgungseinrichtung ist nicht zu erwarten.
- Wechsel der Versorgungseinrichtung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist möglich.
- Übertragung auf einen traditionellen versicherungsförmigen Versorgungsträger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich.

Haftungsbeschränkung

Die Inhalte dieser Präsentation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Gewissen erstellt. Dennoch übernimmt die NÜRNBERGER keine Gewähr für die Aktualität, Vollständigkeit und Richtigkeit der bereitgestellten Informationen. Die NÜRNBERGER haftet nicht für Schäden, die daraus resultieren, dass auf die Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Inhalte dieser Präsentation vertraut wurde. Die NÜRNBERGER behält sich das Recht vor, jederzeit Änderungen, Ergänzungen oder Löschungen der Inhalte dieses Foliensatzes vorzunehmen.

Urheberrecht

Die in dieser Präsentation veröffentlichten Inhalte, Werke und bereitgestellten Informationen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Art der Vervielfältigung, Bearbeitung, Verarbeitung, Einspeicherung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der NÜRNBERGER. Das unerlaubte Kopieren der bereitgestellten Informationen ist nicht gestattet.

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen stehen für beide Geschlechter gleichermaßen.

Herausgeber: NÜRNBERGER Versicherung
Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg
www.nuernberger.de