



## Aktuelles aus der bAV – BRSg

Von den Anfängen bis heute und morgen

# Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz

## Vom Bundestag am 01. Juni 2017 angenommen



Regierungsentwurf BT-Drucksache 18/11286 i.d.F. des Ausschusses für Arbeit und Soziales BT-Drucksache 18/12612

### Artikel 1

Änderung des **Betriebsrentengesetzes**

### Artikel 2

Änderung des zwölften Buches **Sozialgesetzbuch**

### Artikel 3

Änderung des **Bundesversorgungsgesetzes**

### Artikel 4

Änderung des **fünften Buches Sozialgesetzbuch**

### Artikel 5

Änderung des **ersten Buches Sozialgesetzbuch**

### Artikel 6

Änderung des **Versicherungsaufsichtsgesetzes**

### Artikel 7

Änderung der **Versicherungsberichterstattungs-Verordnung**

### Artikel 8

Änderung der **Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung**

### Artikel 9

Änderung des **Einkommensteuergesetzes**

### Artikel 10

Änderung der **Lohnsteuerdurchführungsverordnung**

### Artikel 11

Änderung der **Altersvorsorgedurchführungsverordnung**

### Artikel 12

Änderung der **Sozialversicherungsentgeltverordnung**

### Artikel 13

Änderung des **Gesetzes über Steuerstatistiken**

### Artikel 14

Änderung des **Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetzes**

### Artikel 15

Änderung des **Versicherungsvertragsgesetzes**

### Artikel 15

Gesetz über die Beaufsichtigung der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen und der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester

### Artikel 15

Inkrafttreten

# Die Historie

## Einige Stationen – beginnend mit dem Koalitionsvertrag 2013

... und über Allem die **KMU**



# Nichts bleibt so wie es ist Es geht voran

**Kein** neuer Versorgungsträger



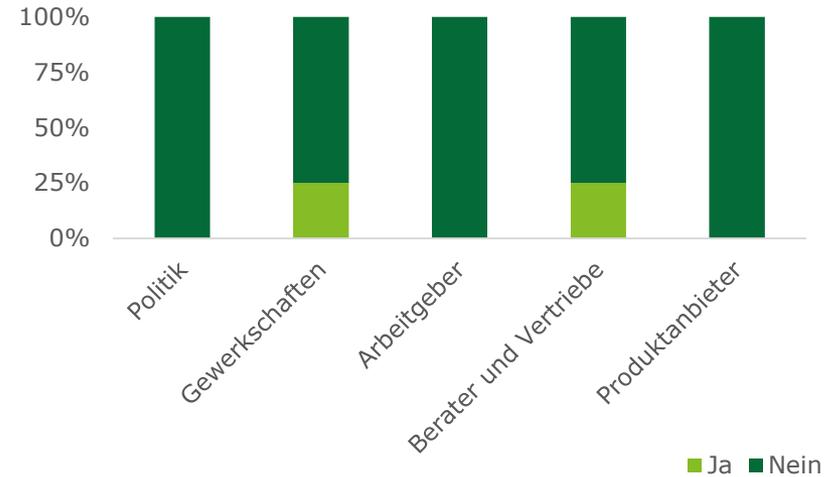
Die Zeiten ausschließlicher Leistungszusagen sind vorbei



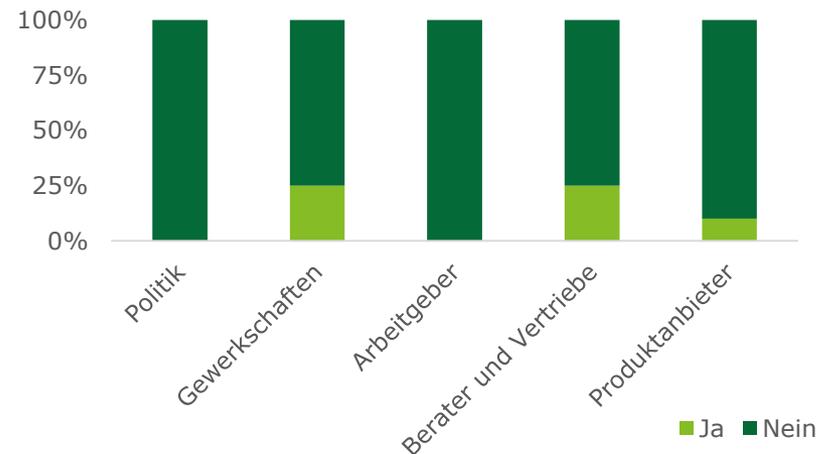
Die reine Beitragszusage (rBZ) ohne Leistungsgarantien

<sup>1</sup>Studie „Wege in der bAV zur Erreichung eines angemessenen Altersvorsorgelevels – unter besonderer Berücksichtigung der Situation in kleinen und mittleren Unternehmen“, Deloitte und V.E.R.S. Leipzig GmbH 2015/2016

**Frage nach neuem Versorgungsträger<sup>1</sup>**

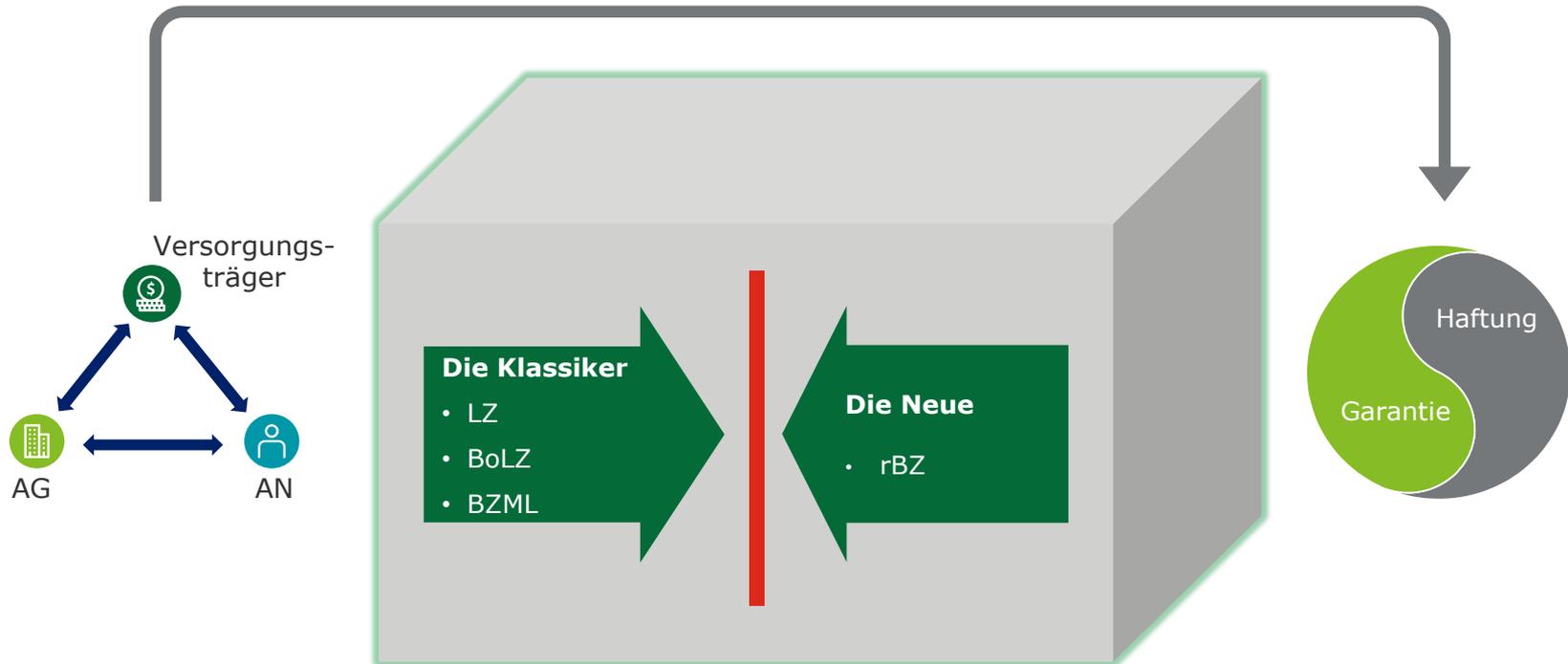


**Speziell für KMU<sup>1</sup>**



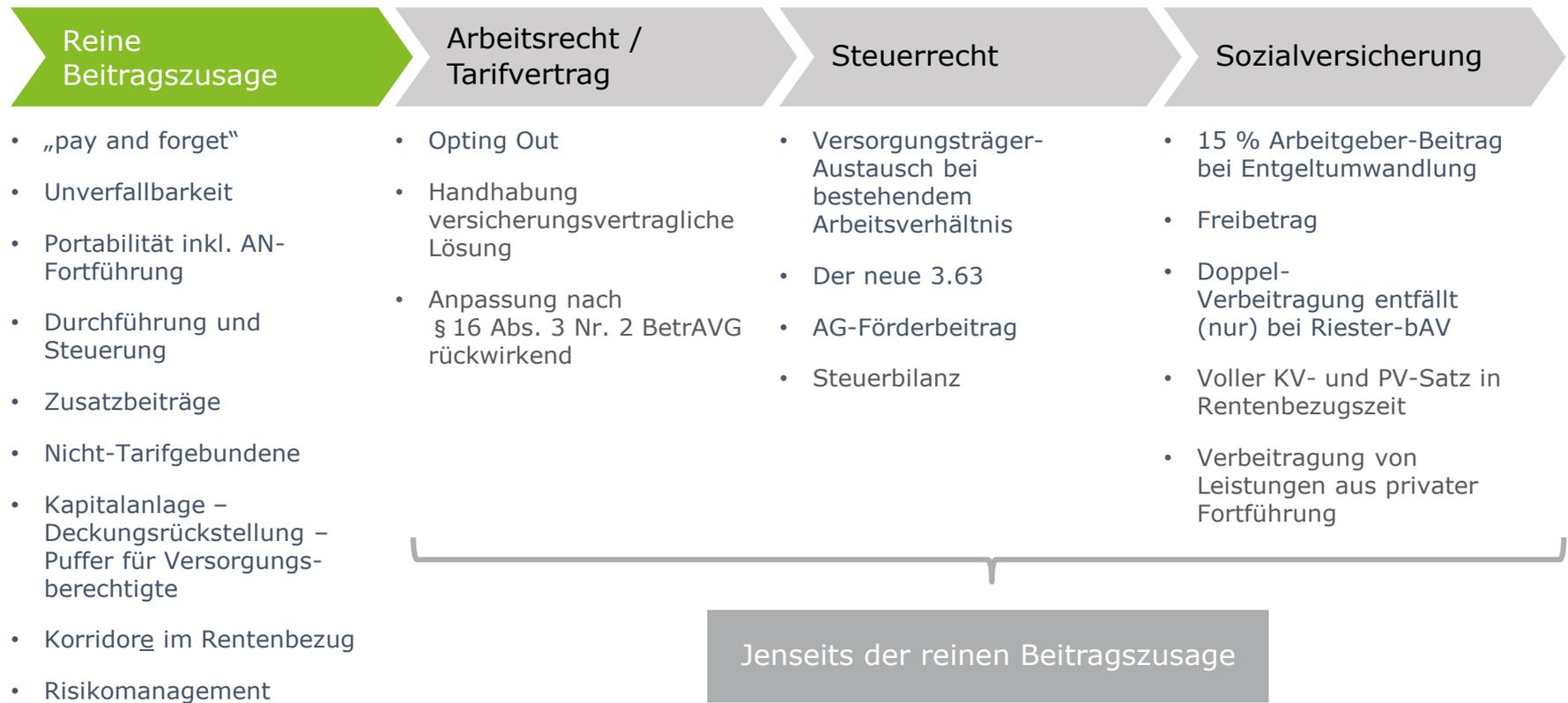
# Die bisherige Diskussion

## Geprägt vom Paradigmenwechsel



# Nun zu den einzelnen Regelungen

## Mehr als nur rBZ – dennoch: eine bAV-spezifische Auswahl



# Zur rBZ

## Die neue Zusageform



Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

„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; die Pflichten des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3, § 1a Absatz 4 Satz 2, den §§ 1b bis 6 und § 16 sowie die Insolvenzsicherungspflicht nach dem Vierten Abschnitt bestehen nicht (reine Beitragszusage),.“

(§ 1 Abs. 2 Nummer 2a BetrAVG)



- rBZ setzt tarifvertragliche Regelung voraus
- Ausschluss der Subsidiärhaftung ausreichend?
- Zur Unverfallbarkeit, Abfindung, Portabilität, Auskunftsanspruch, vorzeitigen Altersleistungen, Anpassungsprüfungspflicht und Insolvenzsicherungspflicht:

s. später

# Zur rBZ

## Entgeltumwandlung - Portabilität



Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf Entgeltumwandlung auch mittels einer reinen Beitragszusage erfüllen

(Ergänzung in § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG)

„ ... Ist der neue Arbeitgeber zu einer Durchführung über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; Satz 3 und 4 findet in diesem Fall keine Anwendung.“

(neuer letzter Satz in § 4 Abs. 3 BetrAVG)



- Wertgleichheit

- Wertgleichheit
- Regeln zur Unverfallbarkeit
- Portabilität und Zusageformen
- Kollektive Portabilität

# Zur rBZ

## AN und Versorgungseinrichtung



- (1) Bei einer reinen Beitragszusage hat der Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung dem Versorgungsempfänger auf der Grundlage des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Die Höhe der Leistungen darf nicht garantiert werden.
  - (2) Die auf den gezahlten Beiträgen beruhende Anwartschaft auf Altersrente ist sofort unverfallbar. Die Erträge der Versorgungseinrichtung müssen auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugute kommen.
  - (3) Der Arbeitnehmer hat gegenüber der Versorgungseinrichtung das Recht,
    1. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
      - a. die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen,
    - b. innerhalb eines Jahres das gebildete Versorgungskapital auf die neue Versorgungseinrichtung, an die Beiträge auf der Grundlage einer reinen Beitragszusage gezahlt werden, zu übertragen,
  2. entsprechend § 4a Auskunft zu verlangen und
  3. entsprechend § 6 vorzeitige Altersleistungen in Anspruch zu nehmen
- (4) Die bei der Versorgungseinrichtung bestehende Anwartschaft ist nicht übertragbar, nicht beleihbar und nicht veräußerbar. Sie darf vorbehaltlich des Satzes 3 nicht vorzeitig verwertet werden. Die Versorgungseinrichtung kann Anwartschaften und laufende Leistungen bis zu der Wertgrenze in § 3 Absatz 2 Satz 1 abfinden; § 3 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) ...

§ 22 BetrAVG



- Normadressat Versorgungseinrichtung
- Garantieverbot für durchführende Einrichtungen
- Abs. 1: Leistung aufgrund planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals  
→ s. u.a. a. PFAV und Puffer
- Abs. 2: Sofortige Unverfallbarkeit (nur?) der AR auch bei AN-Finanzierung
- Abs. 3: Fortsetzung mit eigenen Beiträgen als Vertragspartner der durchführenden Einrichtung?
- Abs. 3: Portabilität
  - rBZ → Leistungszusage?
  - Nur individuell?
  - § 3 Nr. 55c Satz 2 lit. a EStG

# Zur rBZ

## Durchführung – Nicht Tarifgebundene (1)



1. Vereinbaren die Tarifvertragsparteien eine betriebliche Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage, müssen sie sich an deren Durchführung und Steuerung beteiligen.
2. Die Tarifvertragsparteien sollen im Rahmen von Tarifverträgen ... bereits bestehende Betriebsrentensysteme angemessen berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien müssen insbesondere prüfen, ob auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung ... , tarifvertraglich vereinbarte Beiträge für eine reine Beitragszusage für eine andere ... zulässige Zusageart verwendet werden dürfen.
3. ... Der durchführenden Versorgungseinrichtung dürfen im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nicht tarifgebundener Arbeitgeber keine sachlich unbegründeten Vorgaben gemacht werden.
4. Wird die reine Beitragszusage über eine Direktversicherung durchgeführt, kann eine gemeinsame Einrichtung nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes als Versicherungsnehmer an die Stelle des Arbeitgebers treten."

(§ 21 BetrAVG)



- Verpflichtung der Tarifvertragsparteien sich an der Durchführung und Steuerung der rBZ über z.B. gemeinsame Einrichtungen zu beteiligen: Aufsichtsrat ↔ Qualifikation (!), weitere Gremien (!), Kapitalanlageausschuss (!), -richtlinien (!), Gremien der Mitbestimmung (?) (zu Auswirkungen / Nebenbedingungen s. a. PFAV, VAG)
- (Weiter-)Geltung bestehender Zusagen
- Zugang nicht tarifgebundener AG und AN
- Gemeinsame Einrichtung kann bei DV der VN werden:
  - Auswirkungen in der Praxis
  - Versicherungsvertragsrecht und Rechte sowie Pflichten (Beitrag, Beratung, Gestaltung ...)
  - Infofluss / Verspätete Infos in sämtliche Richtungen?
  - Automatisierung – weitere Rolle?
  - Erhöhte Verwaltungskosten?

# Zur rBZ

## Durchführung – Nicht Tarifgebundene (2)



Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren.

(§ 24 BetrAVG)



Auf diesem Weg kann nicht tarifgebundenen kleinen Unternehmen, die bisher Aufwand und Risiken der betrieblichen Altersversorgung gescheut haben, eine effiziente, haftungsfreie, kostensichere und einfach durchzuführende Betriebsrentenalternative zur Verfügung gestellt werden. Der Hinweis auf die „einschlägige“ tarifliche Regelung stellt dabei sicher, dass nur auf einen räumlich, zeitlich, betrieblich fachlich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag Bezug genommen werden kann, der bei gegebener Tarifbindung ohnehin zwischen den Arbeitsvertragsparteien gelten würde. Voraussetzung für die Teilnahme von nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern an entsprechenden Betriebsrentenmodellen ist allerdings das Einverständnis der durchführenden Versorgungseinrichtung; ein Kontrahierungszwang besteht nicht.



Handhabung bestehender bAV bspw. bei KMU,  
siehe Gesetzesbegründung BT-Drucksache 18/11286

# Zur rBZ

## Zusatzbeiträge des Arbeitgebers – steuerlich begünstigt und für einen Puffer-Aufbau gedacht (1)



1. Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden.
2. Bei einer reinen Beitragszusage ist im Falle der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag zu regeln, dass der Arbeitgeber mindestens 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

(§ 23 BetrAVG)



Mit der reinen Beitragszusage entfällt die bisherige Einstandspflicht des Arbeitgebers ... Deshalb gibt Absatz 1 vor, dass im Tarifvertrag ein zusätzlicher Beitrag des Arbeitgebers festgelegt werden soll. „Soll“ bringt dabei zum Ausdruck, dass eine Regelung hierzu nicht zwingend ist ... Der Zusatzbeitrag kann dazu genutzt werden, die Betriebsrenten ... etwa dadurch zusätzlich abzusichern, dass die Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservativere Kapitalanlage realisiert, im Rahmen eines kollektiven Sparmodells kann er auch zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet werden.



- Kapitaldeckungsgrad  
→ PFAV: für Rentenbezug definiert
- Aufbau kollektiven Kapitals / Pufferaufbau  
→ PFAV
- Puffer als *Ersatz* für Wegfall der Subsidiärhaftung

# Zur rBZ

## Zusatzbeiträge des Arbeitgebers – steuerlich begünstigt und für einen Puffer-Aufbau gedacht (2)



Steuerlich flankiert durch § 3 Nr. 63a EStG:

Steuerfrei sind Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers nach § 23 Absatz 1 des Betriebsrentengesetzes, soweit sie nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer gutgeschrieben oder zugerechnet werden.



- Eine spätere, also nicht unmittelbar bei Zahlung erfolgende Zuordnung der Sicherungsbeiträge zu AN ist zulässig. Insoweit erhöhen sie dann das für den AN „planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital“ (s. § 244b Abs. 1 VAG).  
→ Wer veranlasst eine wie gestaltete spätere Zuordnung wie?
- Verhältnis zu § 3 Nr. 63 EStG

# Zur rBZ

## Teil 4a VAG Reine Beitragszusagen in der bAV (1)



- (1) Pensionsfonds, Pensionskassen und andere Lebensversicherungsunternehmen dürfen reine Beitragszusagen nur dann durchführen, wenn
  1. sie dafür keine Verpflichtungen eingehen, die garantierte Leistungen beinhalten,
  2. die Allgemeinen Versicherungsbedingungen oder die Pensionspläne eine lebenslange Zahlung als Altersversorgungsleistung vorsehen und
  3. festgelegt ist, dass das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital sowie die darauf entfallenden Zinsen und Erträge planmäßig für laufende Leistungen verwendet werden.
- (2) Pensionskassen und andere Lebensversicherungsunternehmen bedürfen der Erlaubnis für die in Nummer 21 der Anlage 1 genannten Sparte.

(§ 244b Verpflichtungen)



- Keine Garantien: gilt für die Verpflichtungsseite – zu Flexibilitäten in der Kapitalanlage s. PFAV
- Lebenslange Leistungen:
  - und was ist mit Invaliditätsleistungen?
  - zu Schwankungen s. PFAV
- Zinsen und Erträge auf das zuzurechnende Versorgungskapital sind planmäßig für laufende Leistungen zu verwenden  
→ s.a. PFAV
- Inländerdiskriminierung nicht gegeben, da mit BT-Drucksache 18/12612 das Garantieverbot in das BetrAVG aufgenommen wurde

# Zur rBZ

## Teil 4a VAG Reine Beitragszusagen in der bAV (2)



Unter Berücksichtigung der jeweiligen Tarifverträge ist

1. im Fall eines Pensionsfonds ein gesondertes Sicherungsvermögen einzurichten und
2. im Fall einer Pensionskasse oder eines anderen Lebensversicherungsunternehmens ein gesonderter Anlagestock im Sinne des § 125 Absatz 5 einzurichten.

(§ 244c Sicherungsvermögen)



Bei reinen Beitragszusagen müssen sich die Tarifvertragsparteien an der Steuerung ... beteiligen. Dies schließt die Gestaltung der Kapitalanlage ein. Daher ist ein gesondertes Sicherungsvermögen bzw. ein gesonderter Anlagestock ... erforderlich. Je nach Ausgestaltung der Tarifverträge, die ggf. eine differenzierte Durchführung der reinen Beitragszusage vorsehen, können mehrere Sicherungsvermögen bzw. Anlagestöcke erforderlich sein.

Bei reinen Beitragszusagen richtet sich die Vermögensanlage unter Mitwirkung der Sozialpartner nach den vertraglichen Vereinbarungen.



- Tarifvertrag ↔ Aufsichtsrecht / Risikomanagement
- Neu-Anlage Sicherungsvermögen / gesonderter Anlagestock / Kollektive

# Zur rBZ

## PFAV – Erinnerung an nicht-versicherungsförmige Pensionspläne



Die Beiträge, die zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eingezahlt werden, sind anzulegen. Für die Anlage dieser Beiträge sind die §§ 16 bis 20 entsprechend anzuwenden.

(§ 34 Vermögensanlage)



Die Mindestanforderungen an die Kapitalanlage sollen einheitlich für alle durchführenden Einrichtungen gelten. Es muss einerseits ein hinreichend weites Spektrum für eine reichhaltige und chancenreiche Anlagepolitik bestehen, andererseits dürfen Schutzaspekte nicht vernachlässigt werden. Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, die bestehenden Regelungen für Pensionsfonds zu übernehmen. ... Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben sollen sich die Sozialpartner an der Steuerung der Kapitalanlage beteiligen. Beispielsweise können sie über die Anlagerichtlinien die Volatilität des Versorgungskapitals justieren und dabei auch den Wechsel zu einer vorsichtigeren Kapitalanlage vorsehen, je näher der Rentenbeginn rückt.



- Rechtsklarheit
- Auch für ausländische Anbieter?
- Pensionsfonds als Blaupause

Kurze Erinnerung an die §§ 16 – 20 PFAV:

§ 16 Anlagegrundätze und Anlagemanagement

§ 17 Anlageformen

- inkl. Lebensversicherungen

§ 18 Mischung

§ 19 Streuung

§ 20 Kongruenz

# Zur rBZ

## Deckungsrückstellung



- (1) In der Ansparphase ist die Deckungsrückstellung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge und der daraus erzielten Erträge. Dabei kann ein kollektives Versorgungskapital gebildet werden, das den Versorgungsanwärtern insgesamt planmäßig zugerechnet ist.
- (2) In der Rentenbezugszeit ist die Deckungsrückstellung nach der retrospektiven Methode zu bilden, wobei die Deckungsrückstellung bei Rentenbeginn dem vorhandenen Versorgungskapital des Versorgungsanwärters entspricht.
- (3) Mit Zusatzbeiträgen nach § 23 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes und daraus erzielten Erträgen kann eine zusätzliche Deckungsrückstellung gebildet werden, die den Versorgungsberechtigten insgesamt zugordnet ist.

(§ 35 Deckungsrückstellung)

99

### **BT-Drucksache 18/11286:**

Nach Absatz 1 entspricht die Deckungsrückstellung für die Anwartschaften dem angesparten Kapital, d. h. dem allen Versorgungsanwärtern planmäßig zuzurechnenden Anteil am Sicherungsvermögen. Bei einem individuellen Sparmodell wird dieses Kapital nach Maßgabe der zugrundeliegenden Regelungen (*Tarifvertrag, Versicherungsbedingungen oder Pensionsplan*) auf alle Anwärter aufgeteilt. Im Falle eines kollektiven Sparmodells kann hingegen ein Teil des Kapitals **den Anwärtern** insgesamt planmäßig zugerechnet werden. Zum Aufbau dieses kollektiven Kapitals, das als Puffer dient, können auch Sicherungsbeiträge nach § 23 Absatz 1 BetrAVG verwendet werden. Auch beim kollektiven Sparmodell muss das Sicherungsvermögen jederzeit das den einzelnen Versorgungsempfängern planmäßig zugerechnete Versorgungskapital bedecken.

### **BT-Drucksache 18/12612:**

In der Begründung zu § 35 PFAV wird dargestellt, dass in der Deckungsrückstellung auch Puffer vorgehalten werden kann, der aus Zusatzbeiträgen nach § 23 Abs. 1 BetrAVG (Sicherungsbeiträge) aufgebaut worden ist. Der Puffer nach Abs. 3 kann sowohl der Deckungsrückstellung der Versorgungsanwärter als auch ... der Versorgungsempfänger ... zugeführt werden.

# Zur rBZ

## Kapitaldeckungsgrad



(1) Der Kapitaldeckungsgrad ist das Verhältnis der Deckungsrückstellung, die nach § 35 Absatz 2 für die Rentenempfänger zu bilden ist, zum Barwert der durch die durchführende Einrichtung an diese Rentenempfänger zu erbringenden Leistungen, gegebenenfalls einschließlich damit verbundener Anwartschaften auf Hinterbliebenenleistungen. Bei der Berechnung des Barwerts ist § 24 Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechend anzuwenden.

(2) Der Kapitaldeckungsgrad darf 125 Prozent nicht übersteigen.

(§ 36 Kapitaldeckungsgrad)



Die Höhe der an die Rentenempfänger zu erbringenden Leistungen (Renten) ist regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen. Um zu häufige Anpassungen der Rentenhöhe zu vermeiden, kann die durchführende Einrichtung bei der Anpassung der Rente einen Puffer berücksichtigen.



- Kapitaldeckungsgrad: nur für Rentenbezug definiert
- als Quotient aus der retrospektiven Deckungsrückstellung und dem mit *angemessenen Rechnungsgrundlagen* ermittelten Barwert

# Zur rBZ

## Anfängliche Höhe der lebenslangen Zahlungen



(1) Die anfängliche Höhe der lebenslangen Zahlung ergibt sich durch Verrentung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals des Versorgungsanwärters. Bei der Verrentung sind die planmäßigen Verwaltungskosten zu berücksichtigen. Im Übrigen sind die Rechnungsgrundlagen zu verwenden, mit denen der Barwert nach § 36 Absatz 1 Satz 2 berechnet wird. Abweichend von Satz 3 kann der Rechnungszins nach Maßgabe des Absatzes 2 vorsichtiger gewählt werden.

(2) Der Rechnungszins zur Verrentung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals darf nur insoweit vorsichtiger gewählt werden, als sich für das Versorgungsverhältnis bei entsprechender Anwendung von § 36 Absatz 1 ein Kapitaldeckungsgrad ergibt, der die Obergrenze nach § 36 Absatz 2 nicht übersteigt.

(§ 37 Anfängliche Höhe der lebenslangen Zahlung)



- Ermittlung der Rente mit konsistenten RGL
- Grundlage: das gesamte zu RB vorhandenen Kapital des Versorgungsanwärters  
→ Pufferhandhabung?
- Bei Verwendung der RGL aus Absatz 1 Satz 3 ergibt sich ein anfänglicher Deckungsgrad von 100 %
  - s. aber Absatz 2
  - s. auch BT-Drucksache 18/12612

# Zur rBZ

## Anpassung der lebenslangen Zahlungen



- (1) Der Kapitaldeckungsgrad nach § 36 Absatz 1 darf 100 Prozent nicht unterschreiten und die Obergrenze nach § 36 Absatz 2 nicht übersteigen. Fällt der Kapitaldeckungsgrad unter 100 Prozent, sind die durch die durchführende Einrichtung an die Rentenempfänger zu erbringenden Leistungen zu senken; bei einem zu hohen Kapitaldeckungsgrad sind diese Leistungen zu erhöhen. Nach der Anpassung der Leistungen muss die Anforderung nach Satz 1 wieder erfüllt sein.
  - (2) Eine Erhöhung der Leistungen darf nur insoweit vorgenommen werden, als ein Kapitaldeckungsgrad von 110 % nicht unterschritten wird.
  - (3) Die durchführende Einrichtung hat zu gewährleisten, dass die Anforderung aus Absatz 1 Satz 1 jederzeit eingehalten wird. Mindestens einmal jährlich hat sie die an die Rentenempfänger zu erbringenden Leistungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen (§ 38 Anpassung der lebenslangen Zahlungen).
- (§ 38 Anpassung der lebenslangen Zahlungen)



- Praktische Handhabung – Steuerung – Tarifvertragsparteien
- Kapitaldeckungsgrad < 100 %  
→ Senken der Leistungen erforderlich
- Jederzeitiges Einhalten des Korridors bei mindestens einmal durchzuführender Prüfung
- Weiterer Puffer in Abs. 2 geregelt

# Zur rBZ

## Ausgewählte Aspekte zum Risikomanagement



(1) Im Rahmen des Risikomanagements sind die Vorgaben des Betriebsrentengesetzes sowie die zugrunde liegenden Vereinbarungen, insbesondere zur Begrenzung der Volatilität ... und der lebenslangen Zahlungen, zu berücksichtigen.

(2) Zu den Vereinbarungen im Sinne des Absatzes 1 gehören die den Zusagen zugrunde liegenden Tarifverträge nach § 1 Absatz 2 Nummer 2a des Betriebsrentengesetzes sowie die der Durchführung dieser Zusagen zugrunde liegenden schriftlichen Vereinbarungen mit der durchführenden Einrichtung. Die durchführende Einrichtung hat vor Abschluss einer Vereinbarung zur Durchführung von Zusagen nach § 1 Absatz 2 Nummer 2a des Betriebsrentengesetzes zu prüfen, ob die Durchführung dieser Zusagen in der vorgesehenen Form mit den bestehenden aufsichtsrechtlichen Regelungen vereinbar ist.

(§ 39 Abs. 1 und 2, Risikomanagement)



- Einbezug auch der Tarifverträge in das Risikomanagement
- Prüfung der Vereinbarkeit der beabsichtigten tarifvertraglichen Regelung mit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben durch die durchführende Einrichtung
- → Auswirkungen auf das Miteinander in der Praxis

# Zur rBZ

## Ausgewählte Aspekte zu Infopflichten



---

(2) Über die sonstigen verpflichtenden Informationen hinaus stellt die durchführende Einrichtung den Rentenempfängern mindestens einmal jährlich folgende Informationen kostenlos zur Verfügung: ...

3. eine Einschätzung darüber, ob und gegebenenfalls wann mit einer Anpassung der Höhe der lebenslangen Zahlungen zu rechnen ist

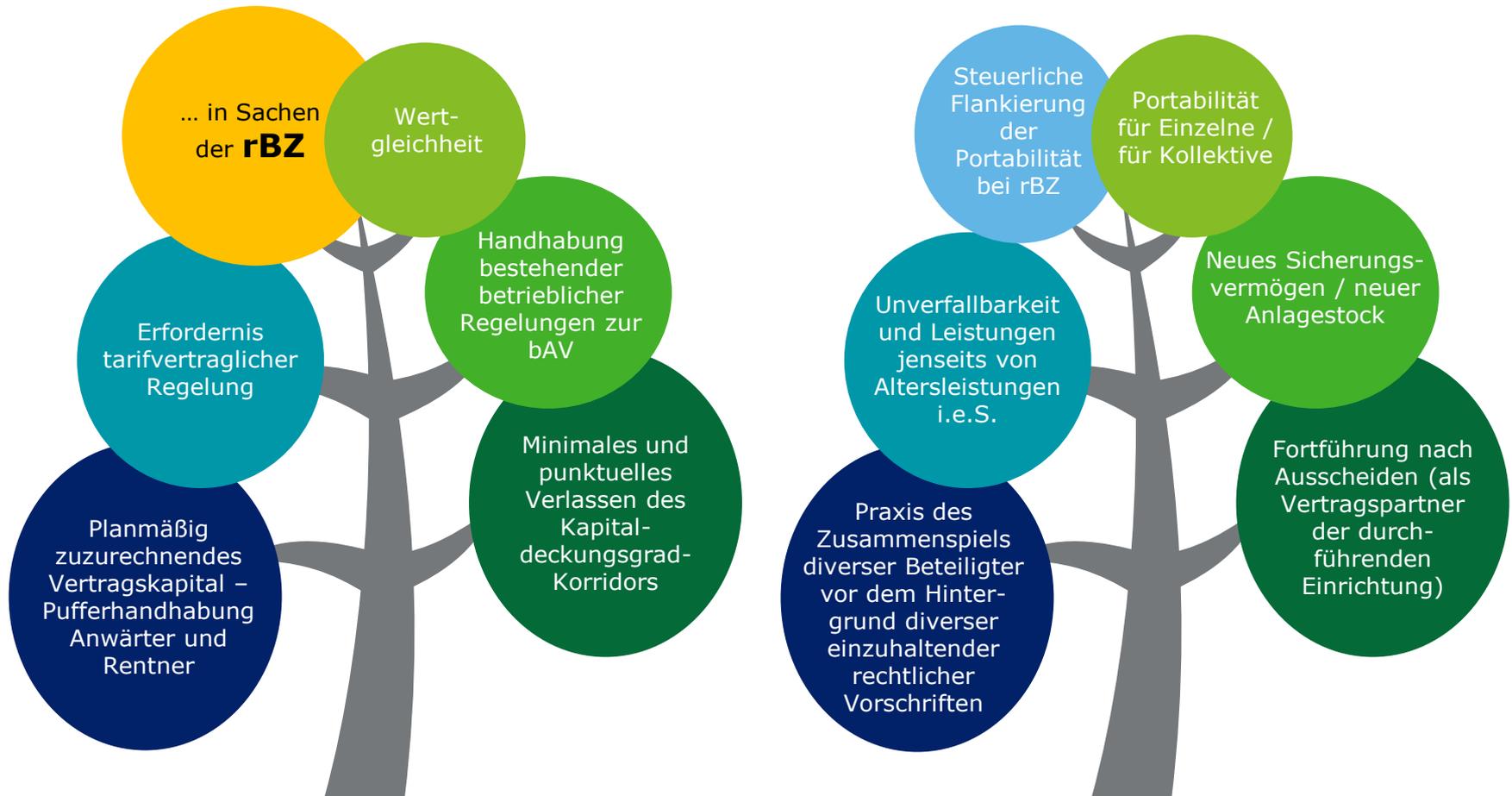
(§ 41 Abs. 2 Nr. 3, Laufende Informationspflichten gegenüber den Versorgungsanwärtern und Rentenempfängern )



- 
- Vorankündigung einer Reduktion von laufenden Leistungen ...

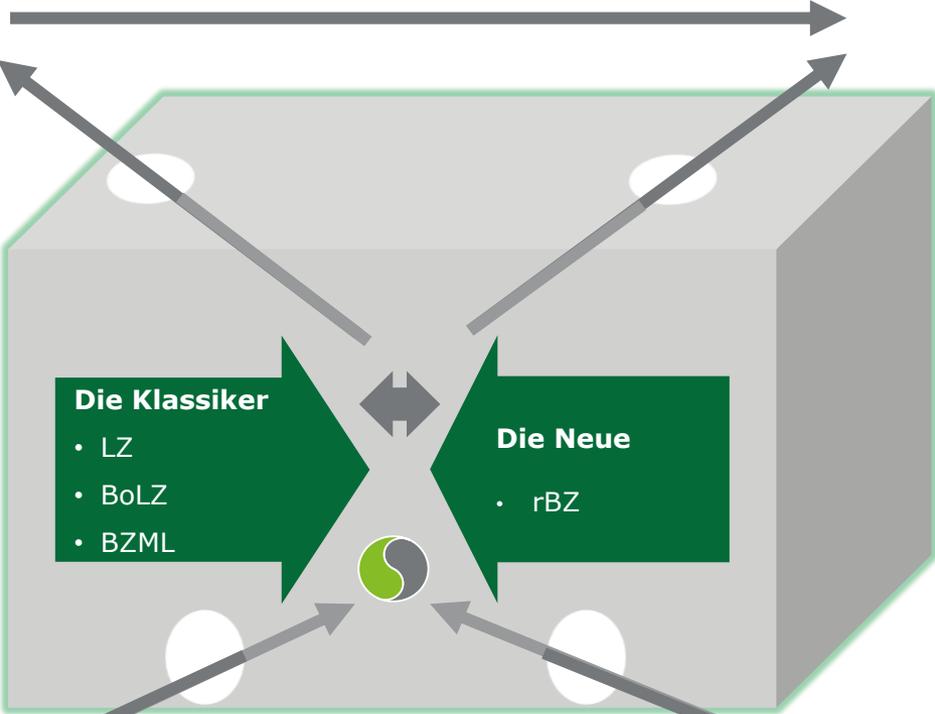
# Zur rBZ

## Einige potenzielle Diskussionsfelder ...



# Das Neue

## Eine (weitere) Chance



# Arbeitsrecht / Tarifvertrag jenseits der rBZ

## Entgeltumwandlung - Opting Out



- (1) ...
- (2) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder 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 vom Arbeitnehmer als 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.

Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein einschlägiges tarifvertragliches Optionssystem anwenden oder auf Grund eines einschlägigen Tarifvertrags durch Betriebsvereinbarung ... regeln ... .

(§ 20 BetrAVG, Tarifvertrag und Entgeltumwandlung; Optionssysteme)



- Die Regelungen zum Opting-Out gelten nicht exklusiv für reine Beitragszusagen.
- Abs. 2 ermöglicht über Tarifvertrag die Einführung eines Opting-Out (Entgeltumwandlung), Ausgestaltung via Betriebsvereinbarung möglich
- Dies gilt nicht nur für Neueintritte.
- Dabei kann ein Opting-Out im Tarifvertrag verpflichtend für die AG festgelegt werden.
- Frage nach der Handhabung von bestehenden Zusagen
- Abs. 2 letzter Satz regelt für Nicht-Tarifgebundene die Vereinbarung der einschlägigen Regeln des Tarifvertrags, also der Regeln für das Opting-Out

# Nun zu den einzelnen Regelungen

## Mehr als nur rBZ – dennoch: eine bAV-spezifische Auswahl

Jenseits der reinen Beitragszusage



## Deloitte.

B&W Deloitte GmbH  
Magnusstraße 11  
50672 Köln  
Deutschland

### Dr. Klaus Friedrich

Director  
Dipl.-Math., Aktuar DAV  
Mitglied im IVS

Telefon: +49 (0) 221 97324 58  
Mobil: +49 (0) 151 58005819  
kfriedrich@deloitte.de  
www.deloitte.com/de

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf [www.deloitte.com/de/UeberUns](http://www.deloitte.com/de/UeberUns).

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für mehr als 225.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.