

Der wichtigste Satz im neuen BetrAVG

Der wichtigste Satz im neuen Betriebsrentengesetz findet sich etwas versteckt in dem neuen § 1 Abs. 2 Ziff. 2a letzter Halbsatz und lautet: „Die Pflichten des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3, § 1a Absatz 4 Satz 2, den §§ 1b–6 und 16 sowie die Insolvenzversicherungspflicht nach dem 4. Abschnitt bestehen nicht (reine Beitragszusage).“ Insbesondere § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG stellt ein wesentliches Hemmnis für die Arbeitgeber dar, sich auf Betriebsrentenzusagen einzulassen. Die Vorschrift lautet: „Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung von der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt“. Bei Insolvenz springt der PSV ein. Die Ansparung des „Sicherungskapitals“ erfolgt durch Bilanzrückstellung, so dass das Sicherungskapital bis zum Versorgungsfall zunächst beim Arbeitgeber verbleibt. Der Nachteil: Die Erfüllungslast bleibt bestehen, bis der letzte Rentner verstirbt. So mutieren manche Unternehmen zur privaten Rentenanstalt, indem sie bereits mehr Rentner verbuchen als aktiv Beschäftigte. Eine einvernehmliche Abfindung von unverfallbaren Anwartschaften oder laufenden Leistungen ist verboten und eine einseitige Übertragung auf externe Versorgungseinrichtungen nur im Fall der Liquidation möglich. Diese Nachteile entfallen bei Durchführung über eine externe Versorgungseinrichtung. Die Finanzierung erfolgt über regelmäßige Beiträge des Unternehmens und die Versorgungslast schuldet die Einrichtung. Allerdings greift die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers auch in diesem Fall, was jedoch leerläuft, solange die externe Einrichtung ihre Versorgungsverpflichtungen erfüllt. Der Nachteil: Wird die externe Versorgungseinrichtung insolvent, gehen nicht nur die vom Unternehmen eingezahlten Beiträge verloren, sondern auch seine Befreiung von der Versorgungslast, da nun diesbezüglich die Subsidiärhaftung gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG eingreift, und zwar, ohne dass entsprechendes Sicherungskapital zur Verfügung steht. Dies kann je nach Fall existenzgefährdend werden. Erst wenn der Arbeitgeber selbst insolvent wird, greift der PSV ein.

Die Neuregelung

Nun bestimmt die Neuregelung (§ 1 Abs. 2 Ziff. 2a BetrAVG), dass die Einstandspflicht des Arbeitgebers komplett entfällt, wenn die Durchführung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung erfolgt. Das Insolvenzrisiko der externen Einrichtung trägt somit ausschließlich der Arbeitnehmer. Die Neuregelung stellt ausdrücklich klar, dass das Unternehmen

für die Leistungen aus seinen Beiträgen nicht subsidiär einsteht und dass es aus dieser Zusage keine weiteren Verpflichtungen treffen. Auch eine Insolvenzversicherung über den PSV findet nicht statt. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, die Finanzierungsbeiträge an die durchzuführende Einrichtung zu zahlen. Hierbei kann die Beitragszusage auch über Entgeltumwandlung erfolgen. Der Gesetzgeber legt die Durchführung der Neuregelung ausschließlich in die Hände der Tarifvertragsparteien. D. h., die dargestellten Wirkungen der reinen Beitragszusage treten nur ein, wenn der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, diesen Versorgungsweg zu wählen. Nicht tarifgebundene Unternehmen und Beschäftigte können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren. Das Ausfallrisiko soll gemindert werden durch die tarifvertragliche Vereinbarung eines „Sicherungsbeitrags“, also einer zusätzlichen Arbeitgeberleistung, die in die externe Einrichtung fließt. Lediglich bei der reinen Beitragszusage durch Entgeltumwandlung wird der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Zuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten.

Kritik

Nachdem der Gesetzgeber die Durchführung der reinen Beitragszusage ausschließlich in die Hände der Tarifvertragsparteien gelegt hat, stellt sich natürlich zunächst die Frage, mit welcher Wahrscheinlichkeit solche Tarifverträge zustandekommen werden, nachdem nicht anzunehmen ist, dass die Tarifpartner solche durch Arbeitskampf erzwingen werden. Diese Schwierigkeit werfen ihre Schatten voraus durch die Kritik am neuen Gesetz durch die beiden Dachverbände BDA und DGB. Nun müssen sich die Tarifvertragsparteien die Kritik der Dachverbände nicht zu eigen machen, wobei allerdings jedenfalls die Kritik der BDA die Gefahr des Misslingens der gesetzgeberischen Zielvorstellung ins Blickfeld rückt. Das politische Ziel der Verbreiterung der bAV setzt zunächst beiderseitige Tarifgebundenheit voraus, ist jedoch gerade bei mittleren und kleinen Unternehmen immer seltener vorzufinden. Nun bestimmt die Neuregelung, dass nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren können. Diese Möglichkeit ist jedoch wiederum mit einigen Erschwernissen verbunden. Zunächst ist Voraussetzung, dass die komplette Regelung im Tarifvertrag vereinbart

wird und nicht – was das Gesetz zulässt – überwiegend auf die Betriebspartner übertragen wird. In diesem Fall wird eine Option durch Kleinbetriebe nur möglich, wenn diese auch einen Betriebsrat haben, was gerade bei Kleinstunternehmen häufig nicht der Fall ist. Diese gehen also bei einer Delegation der Rechtssetzungskompetenz auf die Betriebspartner leer aus. Weitere Voraussetzung ist, dass ein einschlägiger Tarifvertrag besteht mit der Folge, dass dieser bindend Anwendung finden würde, wenn die Arbeitsvertragsparteien beiderseits tarifgebunden wären. Bei branchenfremden Kleinbetrieben wird dies nicht der Fall sein. Letztlich ist weitere Voraussetzung, dass die entsprechende Versorgungseinrichtung den Kleinunternehmer auch annimmt, wobei ein Kontrahierungszwang nicht besteht (Regierungsbegründung BT-Drs. 18/11286, S. 47 zu § 24 BetrAVG n. F.).

Nun war nicht zu erwarten, dass bei einem so schwierigen und kostenträchtigen Thema wie der bAV ein Gesetzentwurf oder Gesetz von den Spitzenverbänden der Sozialpartner ohne Kritik hingenommen wird. Nicht nur während des Gesetzgebungsverfahrens ist es ihre Aufgabe, sich mit den geplanten Neuregelungen kritisch auseinanderzusetzen, ebenso wie es ihr gutes Recht ist, eine bereits in Gesetz gegessene Regelung kritisch zu untersuchen. Der geschiedene und verschiedene Präsident des BAG Gerhard Müller hat einmal gesagt: „Wenn eine Entscheidung meines Senats sowohl von Arbeitgebern als auch von Gewerkschaften kritisiert wird, spricht die Vermutung dafür, dass wir richtig entschieden haben.“ Sein Wort in Gottes Ohr! Vielleicht gilt dies auch für das neue Gesetz.

Der Bundestag hat das Gesetz bereits beschlossen. Soweit bekannt, soll der Bundesrat am 7.7.2017 zustimmen.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München