

Pension Benefits / Wichtige Informationen

Betriebsrentenstärkungsgesetz verabschiedet. Das sind die Fakten.

Zum 01.01.2018 tritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) in Kraft. Mit diesem Informationsblatt haben wir Ihnen die wichtigsten BRSg-Fakten übersichtlich zusammengestellt.

Betrifft mich die Gesetzesänderung?

Einige Änderungen betreffen alle Unternehmen, die bereits jetzt eine betriebliche Altersversorgung anbieten. Über diese Änderungen sollten Sie Bescheid wissen.

- Verpflichtende Weitergabe der eingesparten SV-Beiträge
- Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens
- Vervielfältigungsregelung
- Nachzahlungsmöglichkeit
- Verbesserung Riester
- Geringverdiener-Förderung
- Freibetrag Grundsicherung

Das Sozialpartnermodell als Erweiterung der „alten bAV-Welt“ wird nicht allen Arbeitgebern offenstehen bzw. wird nicht alle betreffen. Die Teilnahme am Sozialpartnermodell ist nur den Arbeitgebern möglich, die entweder der Tarifbindung unterliegen oder die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge individuell vereinbaren.

- Reine Beitragszusage
- Keine Garantien
- Eigener Anlagestock
- Ausschließlich Rentenleistungen
- Sicherheitsbeitrag
- Opting-out

Was bedeutet das für meine Firma?

Jede Firma hat ihr eigenes und individuelles Versorgungssystem, das unterschiedlich stark von den Änderungen betroffen sein kann. Einige der neuen Regelungen vereinfachen die bAV oder bieten neue Möglichkeiten.

Wann muss ich aktiv etwas ändern?

Die Gesetzesänderungen treten zum 01.01.2018 in Kraft. Wir empfehlen, sich frühzeitig mit den Konsequenzen auseinanderzusetzen. Die größte Praxisrelevanz für die „alte Welt“ wird vermutlich der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung haben. Dieser gilt für Neuabschlüsse ab 2019 und für bestehende Zusagen ab 2022.

Was ändert sich für Arbeitnehmer?

Grundsätzlich gilt:

- Die fünf Durchführungswege der bAV bleiben bestehen und können auch weiterhin angeboten werden.
- Bestehende Verträge können von den Arbeitnehmern unverändert weitergeführt werden.
- Auch Arbeitnehmer, die bereits jetzt eine Betriebsrente aufbauen, profitieren ab dem 01.01.2018 von den Änderungen für bestehende Versorgungssysteme.

Änderungen durch das BRSG im Detail:

- **Verpflichtende Weitergabe der eingesparten SV-Beiträge**

Arbeitgeber müssen künftig einen pauschalierten Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % zahlen, soweit Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der Entgeltumwandlung gespart werden. Die Verpflichtung gilt für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 01.01.2019 geschlossen werden. Für bereits bestehende Vereinbarungen ist eine Übergangsfrist vorgesehen. Hier müssen die eingesparten SV-Beiträge ab 2022 weitergegeben werden. Die Verpflichtung betrifft nur die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse.

- **Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens**

Der steuerfreie Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG wird von derzeit 4 % der BBG RV auf 8 % der BBG RV erhöht. Die Sozialabgabenfreiheit bleibt auf 4 % der BBG RV beschränkt.

- **Vervielfältigungsregelung**

Arbeitnehmer können beim Ausscheiden aus einem Unternehmen bereits jetzt zusätzliche Beiträge steuerfrei in die bAV einzahlen. Bisher hing die maximale Höhe des steuerfreien Betrages von der Dienstzeit und den schon gezahlten Beiträgen in die bAV ab. Diese als Vervielfältigung bezeichnete Regelung wird zukünftig vereinfacht.

Bei Ausscheiden kann ein Betrag von 4 % der BBG multipliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre (maximal zehn Jahre) steuerfrei für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Die Anrechnung schon gezahlter Beiträge entfällt. Das vereinfacht die Handhabung und stellt die Arbeitnehmer deutlich besser.

- **Nachzahlungsmöglichkeit**

In Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Elternzeit), können oft aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersversorgung geleistet werden. Auch während Entsendungen ins Ausland ist beispielsweise keine steuerfreie Beitragszahlung in Deutschland möglich. Für entsprechende Zeiten können künftig Beiträge steuerfrei nachgezahlt werden.

- **Verbesserung Riester**

Wer über die bAV riestert, muss ab 2018 in der Rentenphase keine Sozialversicherungsbeiträge auf die Leistungen zahlen.

So wird der bAV-Riester dem privaten Riester gleichgestellt. Dies gilt auch für bereits bestehende Riester-Verträge in der bAV. Zudem werden die Zulagen erhöht.

- **Geringverdiener-Förderung**

Arbeitgeber werden vom Staat unterstützt, wenn sie Geringverdienern ab 2018 einen Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen.

Berücksichtigt werden Arbeitgeberzuschüsse von mindestens 240 Euro bis höchstens 480 Euro im Kalenderjahr. Der Arbeitgeber erhält 30 % des Arbeitgeberbeitrages über eine Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer zurück.

Zu den Geringverdienern zählen laut Gesetz Arbeitnehmer, deren Monatsbruttogehalt nicht mehr als 2.200 Euro beträgt.

- **Freibetrag Grundsicherung**

Eigenvorsorge soll sich in jedem Fall lohnen! Für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und weitere geförderte Vorsorge (Riester, Basisrente) wird daher ein Freibetrag bei der Grundsicherung im Alter eingeführt.

Dadurch wird nicht mehr die volle Leistung auf die Grundsicherung angerechnet. Die Höhe des Freibetrages beträgt etwa 200 Euro pro Monat.

Die betroffenen Rentner werden mehr von ihrer zusätzlichen Vorsorge und damit mehr Geld zur Verfügung haben.

- **Reine Beitragszusage**

Das Herzstück des Sozialpartnermodells (sog. „Nahles-Rente“) ist die Einführung einer reinen Beitragszusage. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu bezahlen. Weiter hat er damit nichts mehr zu tun. In der Konsequenz bedeutet dies jedoch auch, dass es keinerlei Garantie hinsichtlich der Höhe einer späteren Leistung geben wird.

Damit wird das im Vorfeld des BRSBG diskutierte „Zielrentenmodell“ umgesetzt. Um mit hoher Sicherheit ein vorher bestimmtes Versorgungsniveau zu erreichen, kann ein entsprechender Tarifvertrag einen zusätzlichen Sicherungsbeitrag vorsehen, der allein vom Arbeitgeber zu tragen ist.

- **Keine Garantien**

Die Logik der reinen Beitragszusage beinhaltet ein Verbot von Garantien.

- **Eigener Anlagestock**

Das Sozialpartnermodell kann über einen Pensionsfonds, eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse umgesetzt werden. Die eingezahlten Beiträge müssen in einem separaten Anlagestock (beim Pensionsfonds: „Sicherungsvermögen“) verwaltet werden.

- **Ausschließlich Rentenleistungen**

Als Leistung aus dem Sozialpartnermodell darf ausschließlich eine Rente gewährt werden. Eine Kapitalzahlung wie in den aktuell bekannten Modellen der betrieblichen Altersversorgung ist hier nicht möglich.

- **Sicherungsbeiträge**

Zusätzlich kann der Tarifvertrag im Sozialpartnermodell Sicherungsbeiträge vorsehen, die das Versorgungsniveau („Zielrente“) absichern sollen.

- **Opting-out**

Meist sind Versorgungssysteme in Unternehmen so gestaltet, dass sich die Beschäftigten aktiv für die bAV entscheiden müssen. Wer nicht aktiv wird, baut keine Betriebsrente auf.

Opting-out kehrt dieses System um: es werden alle Beschäftigten zu einem definierten Zeitpunkt (z.B. nach Ende der Probezeit) angemeldet. Nur wer aktiv widerspricht, nimmt nicht an der Entgeltumwandlung teil.

Das Gesetz soll die Möglichkeit eröffnen, solche Opting-out-Systeme auf tarifvertraglicher Basis einzuführen. Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit dem Sozialpartnermodell relevant, soll aber generell für tarifvertraglich vereinbarte Systeme gelten.

Sie möchten mehr wissen? Sprechen Sie uns an:

Roland Kuhnert und Kollegen GmbH und Co. KG

Business Campus – Parkring 2
D-85748 Garching bei München
Tel.: +49 (0) 89 - 12 76 79 800
Fax: +49 (0) 89 - 12 76 79 850
E-Mail: info@kuhnert-kollegen.de
Web: www.kuhnert-kollegen.de

Betriebliche Benefits GmbH & Co. KG

Business Campus - Parkring 2
85748 Garching b. München
Tel.: +49 (0) 89 -12 76 79 830
Fax: +49 (0) 89 - 12 76 79 850
Mail: info@bbselect.de
Web: www.bbselect.de