

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Übersicht zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Übersicht zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg)

Im Sommer 2017 haben Bundestag und Bundesrat das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) verabschiedet. Es tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft. Die größte Neuerung ist die Einführung der reinen Beitragszusage, aber auch viele steuerliche Erleichterungen helfen beim zukünftigen Vertriebs der bAV.

Juli 2017

Verabschiedung des Gesetzes

Januar 2018

- Inkrafttreten des BRSg
- Erweiterung des steuerlichen Förderrahmens
- Nachdotierung für Kalenderjahre ohne Entgeltbezüge
- Erweiterte steuerbegünstigte Möglichkeiten bei Ausscheiden des Arbeitnehmers
- Förderbetrag für Geringverdiener
- Freibetrag für die Grundsicherung
- Verbesserung im Rahmen der Doppelverbeitragung bei Riester

Januar 2019

Verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse für Neuverträge

Januar 2022

Verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse für Bestandsverträge

Geänderte Rahmenbedingungen im Überblick

1.	Allgemeine Rahmenbedingungen	4
1.1.	Erweiterung des steuerlichen Förderrahmens auf acht Prozent der BBG	4
1.2.	Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss für alle Entgeltumwandlungen	5
1.3.	Möglichkeit der Nachdotierung für Kalenderjahre ohne Entgeltbezüge.....	6
1.4.	Erweiterte steuerbegünstigte Möglichkeiten beim Ausscheiden des Arbeitnehmers.....	6
1.5.	Förderbetrag für Geringverdiener	7
1.6.	Freibetrag für die Grundsicherung	7
1.7.	Verbesserung im Rahmen der Doppelverbeitragung bei Riester	8
2.	Das Sozialpartnermodell.....	8
2.1	Einführung der reinen Beitragszusage.....	8
2.2.	Die Zielrente	9
2.3.	Anlage der Beiträge	9
2.4	Zahlung der Beiträge	9
2.5.	Leistungen	10
2.6.	Automatische Teilnahme an der bAV (Opting Out).....	10
2.7.	Nichttarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber.....	11
3.	Das BRSG – Eine Chance!.....	11

1. Allgemeine Rahmenbedingungen

1.1. Erweiterung des steuerlichen Förderrahmens auf acht Prozent der BBG

Die steuerliche Förderung für Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen wird von vier Prozent auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) angehoben. Der bisher zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 Euro entfällt. Die Änderungen in § 3 Nr. 63 EStG werden zum 1. Januar 2018 wirksam. Nach aktueller BBG sind somit in 2018 6.240 Euro steuerrechtlich förderfähig.

Eine Anhebung des Freibetrages in der Sozialversicherung ist nicht vorgesehen. Somit bleibt dieser, abweichend zur steuerlichen Behandlung, bei vier Prozent der BBG.

Besteht bereits eine pauschalversteuerte Versorgungszusage, wird deren Beitrag von der steuerfreien Förderung abgezogen. Der Differenzbetrag entspricht dem dann noch förderfähigen Beitrag. Diese Regelung ist künftig in § 52 Abs. 4 EStG verankert.

Die Änderungen führen zu einer Vereinfachung der steuerlichen Begleitung in den oben genannten Durchführungswegen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die bAV dadurch einfacher in einem Durchführungsweg darstellen. Einzig bei der Sozialversicherungsfreiheit ist der abweichende Förderbetrag zu beachten.

Praxistipp:

- Mögliche Erhöhungen bestehender Absicherungen überprüfen
- Auch Gesellschafter-Geschäftsführer können problemlos abgesichert werden

- Der Arbeitgeber hat mehr Freiheit bei der Gestaltung der bAV (zum Beispiel bei Führungskräften)
- Es sind höhere variable Zuzahlungen möglich

1.2. Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss für alle Entgeltumwandlungen

Im Rahmen einer Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber zukünftig verpflichtet einen Zuschuss zu zahlen. Dieser wird pauschal 15 Prozent der Gehaltsumwandlung betragen. Der Zuschuss wird nur fällig, wenn sich der Arbeitgeber durch die Gehaltsumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt diese Regelung ab dem 1. Januar 2019.

Bei bestehenden Zusagen trifft den Arbeitgeber die Zuschusspflicht ab dem 1. Januar 2022. Die Anwartschaften aus den Entgeltumwandlungen und die Arbeitgeberzuschüsse sind sofort unverfallbar.

Über Tarifverträge kann eine hiervon abweichende Regelung getroffen werden.

Praxistipp:

- Unternehmen müssen dringend eine eindeutige Regelung in der Versorgungsordnung festlegen → Hierbei kann die MAGNUS GmbH helfen
- Eine höhere Bezuschussung der Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber erhöht die Mitarbeiterbindung und -motivation

1.3. Möglichkeit der Nachdotierung für Kalenderjahre ohne Entgeltbezüge

Für Zeiten in denen das Dienstverhältnis ruht (zum Beispiel Elternzeit) oder Zeiten ohne Entgeltbezug im Inland (zum Beispiel Entsendung ins Ausland) können nachträglich steuerfreie Beiträge im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG gezahlt werden. Die Nachzahlung ist pro Jahr auf acht Prozent der BBG begrenzt. Sie kann rückwirkend für zehn Jahre geleistet werden und ist erstmals ab dem 1. Januar 2018 möglich.

Diese Regelung gilt nicht für die Sozialabgaben.

1.4. Erweiterte steuerbegünstigte Möglichkeiten beim Ausscheiden des Arbeitnehmers

Durch das BRSBG wird die Vervielfältigungsregel erweitert und vereinfacht. Zahlungen, die beim Ausscheiden aus dem Unternehmen gezahlt werden (zum Beispiel Abfindungen), können zusätzlich zu den regelmäßig geleisteten Beiträgen in die bAV eingezahlt werden. Der § 3 Nr. 63 EStG wird dahingehend angepasst, dass ab dem 1. Januar 2018 vier Prozent der BBG multipliziert mit der Dauer der Dienstjahre als steuerfreier Einmalbeitrag zugezahlt werden können. Maximal dürfen dabei zehn Jahre angerechnet werden. Es erfolgt keine Anrechnung bereits gezahlter Beiträge.

Es gibt keine analoge Regelung zu den Sozialabgaben.

Praxistipp:

- Durch die Ausweitung der steuerlichen Begleitung und das vereinfachte Modell wird die Regelung für Abfindungszahlungen noch interessanter

1.5. Förderbetrag für Geringverdiener

Arbeitgeber, die Geringverdienern einen zusätzlichen Zuschuss zur bAV zahlen, werden ab dem 1. Januar 2018 vom Staat unterstützt. Die staatliche Förderung beträgt 30 Prozent des Arbeitgeberbeitrages. Eine Förderung erfolgt nur, wenn der Arbeitgeber einen jährlichen Zuschuss von mindestens 240 Euro leistet. Gefördert wird bis zu einem Arbeitgeberbeitrag von 480 Euro – also maximal 144 Euro pro Jahr.

Zusätzliche Voraussetzungen sind, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt und der Arbeitnehmer nicht mehr als 2.200 Euro im Monat verdient. Außerdem dürfen nur ungezillmerte Tarife verwendet werden.

Die Regelung wird neu in § 100 EStG aufgenommen.

Praxistipp:

- Überprüfung bestehender Versorgungsordnungen auf Anpassungsbedarf → Gerne unterstützt Sie hierbei die MAGNUS GmbH
- Personenkreis der Berechtigten überprüfen – auch Minijobber und mitarbeitende Ehegatten können berechtigt sein
- Die Nettotarife der LV 1871 sind ungezillmerte Tarife

1.6. Freibetrag für die Grundsicherung

Um eine Besserstellung von Menschen mit geringen Rentenhöhen zu erreichen, wird ein Freibetrag in der Grundsicherung eingeführt. Leistungen aus geförderter Altersvorsorge (bAV, Riester, Basis) werden zum Teil von der Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter freigestellt.

Die Höhe des Freibetrags beläuft sich auf 100 Euro monatlich zuzüglich 30 Prozent von dem Beitragsteil, welcher die 100 Euro übersteigt. Maximal sind monatlich 204,50 Euro absetzbar (Stand 2017).

Beispiel:

Rente 300 Euro – Freibetrag 100 Euro = Zwischensumme 200 Euro
Zwischensumme 200 Euro x 30 Prozent = 60 Euro Freibetrag
Gesamter Freibetrag: 100 Euro + 60 Euro = 160 Euro

1.7. Verbesserung im Rahmen der Doppelverbeitragung bei Riester

Für bestehende und neue Riesterverträge in der bAV sind ab dem 1. Januar 2018 in der Rentenphase keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Dadurch erfolgt eine Gleichstellung des bAV-Riester mit dem privaten Riester.

Außerdem wird die Grundzulage von 154 Euro auf 175 Euro angehoben.

2. Das Sozialpartnermodell

Das Sozialpartnermodell ist Teil des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Es tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft.

2.1. Einführung der reinen Beitragszusage

Die umfassendste Neuerung ist die Einführung der reinen Beitragszusage. Der Arbeitgeber sagt damit seinem Arbeitnehmer, im Rahmen des für beide gültigen Tarifvertrags, die Zahlung eines Beitrages zu. Als Versorgungseinrichtung kann ein Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gewählt werden. Diese dürfen für die Leistungen aus den Beiträgen keine Garantien aussprechen.

Für den Arbeitgeber erfolgt die Zahlung nach dem Prinzip „pay and forget“. Das bedeutet, dass er sich zwar verpflichtet den Beitrag zu zahlen, für die Höhe der späteren Leistung jedoch keinerlei Garantie ausspricht.

2.2. Die Zielrente

Die reine Beitragszusage bietet keine Garantie. Damit wird das sogenannte Zielrentenmodell umgesetzt. Es wird zu Vertragsabschluss eine Rente in Aussicht gestellt – die Zielrente. Durch die Anlage der Beiträge soll das bei Vertragsabschluss in Aussicht gestellte Versorgungsniveau erreicht werden. Bei einer schlechten Performance der Anlage kann die Rente jedoch geringer ausfallen.

Die Tarifparteien können im Tarifvertrag einen Sicherheitsbeitrag fest-schreiben. Dieser dient zur Absicherung des Versorgungsniveaus und muss vom Arbeitgeber getragen werden. Er kommt nicht dem einzelnen Arbeitnehmer zu Gute, sondern wird kollektiv von der Versorgungseinrichtung vereinnahmt.

2.3. Anlage der Beiträge

Die Versorgungseinrichtungen müssen einen gesonderten Anlagestock beziehungsweise beim Pensionsfonds ein gesondertes Sicherungsvermögen auflegen und verwalten. Die Tarifvertragsparteien müssen zudem die Kapitalanlage mitsteuern. Die Form der Mitbestimmung ist im Gesetz aktuell nicht näher definiert.

2.4. Zahlung der Beiträge

Die Altersversorgung kann arbeitgeber-, arbeitnehmer- oder misch-finanziert sein.

Zahlt der Arbeitnehmer einen Beitrag, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sofern er sich durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, einen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Beitrags zu zahlen.

Zudem kann der Arbeitgeber über den Tarifvertrag verpflichtet werden, einen Sicherungsbeitrag zu leisten.

2.5. Leistung

Im Rahmen der reinen Beitragszusage ist ausschließlich eine Rentenauszahlung zulässig. Eine Kapitalauszahlung ist nicht möglich.

Aufgrund der Wahl des Konstrukts „reine Beitragszusage“ wird zu keinem Zeitpunkt eine bestimmte Rentenhöhe für die Zukunft festgeschrieben. Die Rentenhöhen können jährlich schwanken, das heißt höher oder niedriger ausfallen. Es wird weder eine Anpassung noch ein Inflationsausgleich durch den Arbeitgeber durchgeführt.

2.6. Automatische Teilnahme an der bAV (Opting Out)

Im Rahmen des BRSg wird die Möglichkeit eines Optionssystems für die Entgeltumwandlung eingeführt. Ziel ist es, die Verbreitung der bAV weiter zu fördern.

Die Tarifvertragsparteien können im Tarifvertrag regeln, dass der Arbeitnehmer automatisch für die bAV angemeldet wird. Möchte der Arbeitnehmer nicht daran teilnehmen, muss er aktiv widersprechen. Erfolgt kein Widerspruch, gilt das Angebot als vom Arbeitnehmer angenommen.

Diese Möglichkeit ist vor allem für das Sozialpartnermodell relevant, kann aber auch bei jeder anderen tarifvertraglich geregelten bAV vereinbart werden.

2.7. Nichttarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die keiner Tarifbindung unterliegen, können die Anwendung tarifvertraglicher Regelungen durch Betriebsvereinbarungen oder im Rahmen des Arbeitsvertrages einbeziehen. Voraussetzung hierfür ist, dass ein einschlägiger Tarifvertrag vorliegt. Dieser muss zudem den Einschluss nichttarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorsehen.

3. Das BRSG – eine Chance!

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet viele vertriebliche Chancen. Zwar können künftig Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eigene Versorgungswerke einführen, aber durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen können auch nicht tarifgebundene Unternehmen ihre Versorgung deutlich verbessern.

Durch die breite Diskussion in der Öffentlichkeit sind zudem viele Geschäftsführer und Personalabteilungen für dieses Thema sensibilisiert.

Für Vertriebsansätze, individuell auf Sie zugeschnittene Angebote und bei Fragen helfen Ihnen gerne unsere bAV-Spezialisten:



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



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



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

Lebensversicherung von 1871 a. G. München
Maximiliansplatz 5 · 80333 München

www.lv1871.de