

BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

Am 07.07.2017 wurde das „**Betriebsrentenstärkungsgesetz**“ (**BRSG**) durch den Bundesrat beschlossen. **Mit Wirksamwerden des Gesetzes zum 01.01.2018** ergeben sich **weitreichende Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV)**.



Derzeit nahezu unbeachtet treten zeitgleich zum 01.01.2018 durch das „Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie“ weitere Änderungen (u.a. Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen von bisher 5 Jahre auf 3 Jahre) in Kraft, die Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung haben.

Neben der Einführung des sogenannten **Sozialpartnermodells** (sog. **„bAV II“**), das der Verbreitung der tariflichen bAV dienen soll, kommt es durch das BRSG zu zahlreichen Änderungen in der bestehenden bAV-Welt („**bAV I**“):

Steuerfreier Höchstbetrag steigt

- **Erhöhung der steuerfreien Einzahlungen von 4% auf 8%**
- **Gilt für Beiträge an Direktversicherungen, Pensionskasse oder Pensionsfonds**
- **Weiterhin nur 4% sozialversicherungsfrei**

Ab 01.01.2018 wird der Rahmen für steuerfreie Beitragszahlungen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds **von bisher 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze** (BBG) erweitert. Im Gegenzug entfällt der bisherige (statische) steuerfreie Zusatzbeitrag von jährlich 1.800 EUR.

Aufs Kalenderjahr gerechnet bedeutet dies bei aktueller BBG 2017 eine **Erhöhung der maximalen steuerfreien Einbringung** von bisher 4.848 EUR auf 6.096 EUR.

Als positiver Nebeneffekt entfällt damit zukünftig die mithin schwierige Beurteilung, ob dieser steuerfreie Zusatzbeitrag überhaupt gewährt werden darf. Beiträge, die im Rahmen einer Altzusage nach § 40 b EStG a.F. pauschal besteuert werden, werden künftig einfach vom höchstmöglichen steuerfreien Rahmen abgezogen.

Sozialabgabefrei bleiben leider - wie bisher - nur 4% der BBG.



Durch die Änderungen des steuerfreien Höchstbetrags wird die Eigenvorsorge für die Arbeitnehmer grundsätzlich erleichtert. Fraglich ist, ob sich Mitarbeiter eine Umwandlung in dieser Höhe leisten können – zumal weiterhin nur 4% sozialabgabefrei sind. Hier könnte nach wie vor eine Kombination mit dem Durchführungsweg Unterstützungskasse sinnvoller sein.

Pflichtförderung des ArbG aus SV-Ersparnis

- **Arbeitgeber-Pflichtförderung für Entgeltumwandlung**
- **15% pauschale Weitergabe der SV-Ersparnis des Arbeitgebers**
- **Geltung für neue bAV ab 01.01.2019, für bestehende bAV ab 01.01.2022**

Was im Sozialpartnermodell (bAV II) bereits ab 01.01.2018 verpflichtend gilt, wird in der restlichen bAV-Welt I sukzessive bis 2022 umgesetzt:

Der Arbeitgeber muss auf eine Entgeltumwandlung einen **pauschalen Zuschuss in Höhe von 15% in die bAV** leisten, sofern er sich durch die Umwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Dies gilt ausschließlich für Umwandlungen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Diese Verpflichtung gilt für alle **neuen Entgeltumwandlungszusagen ab 01.01.2019** und für alle **bestehenden Entgeltumwandlungszusagen ab 01.01.2022**. Der Zuschuss ist sofort gesetzlich unverfallbar.



Die gesetzlich verankerte Schlechterstellung der Mitarbeiter, die sich frühzeitig vor 2019 um Ihre Vorsorge gekümmert haben, ist nicht nachvollziehbar. Die laufende Prüfung, ob und in welcher Höhe eine Einsparung von SV-Beiträgen stattgefunden hat, dürfte Personalabteilungen vor Probleme stellen – von der technischen Umsetzung der Versorgungsträger ganz zu schweigen.

Eine einheitliche Versorgungsregelung, um jede Entgeltumwandlung gleich zu fördern, kann durch einheitliche Arbeitsprozesse wertvolle Arbeitszeit sparen und Unmut der Mitarbeiter aufgrund Ungleichbehandlung vermeiden.

Der Arbeitgeber trägt jeher soziale Verantwortung und sitzt daher mit im Boot, wenn es um die möglichst breite Nutzung der bAV durch die Mitarbeiter für ihre eigene Vorsorge geht. Die Weitergabe der durch eine Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge sollte daher Standard sein – nicht erst ab 2022.

Geringverdiener-Förderbetrag

- **Förderung für Arbeitgeber, sofern eine neue arbeitgeberfinanzierte Versorgung eingerichtet wird**
- **Geringverdiener = MA mit Bruttoeinkommen bis max. 2.200 EUR p.m.**

Sofern der Arbeitgeber für Geringverdiener (diese sind über ein monatliches Brutto-Arbeitseinkommen von bis zu 2.200 EUR - statisch - definiert) eine bAV finanziert, erhält er über eine Lohnsteuererstattung eine **staatliche Förderung**, die jedoch relativ gering ist. Sie beträgt 30% des aufgewendeten Beitrags und ist begrenzt auf 144 EUR im Jahr. Die Arbeitgeberförderung muss dabei mindestens 240 EUR im Jahr betragen und es muss sich dabei um eine **neue bAV** bzw. eine Erhöhung einer bestehenden Arbeitgeberförderung ab 2018 handeln. Der Förderbetrag vermindert nicht die generelle Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 63 EStG.



Hier wird sich in vielen Fällen die Frage der Verhältnismäßigkeit von Aufwand und Nutzen stellen.

Änderungen bAV-Riester

- **Beseitigung der Doppelverbeitragung**
- **Erhöhung der Grundzulage**

Bis dato wurden bei Riester-Verträgen, die über die bAV durchgeführt wurden, sowohl die Beiträge als auch die späteren Leistungen mit Sozialversicherungsbeiträgen belegt (sog. „Doppelverbeitragung“). Zukünftig erfolgt wie bei privaten Riester-Verträgen die **Verbeitragung nur noch in der Anwartschaftsphase**. Die Änderung gilt sowohl für neue als auch für bestehende Riester-Verträge.

Zudem wird (auch für private Riester-Verträge) die jährliche **Grundzulage ab 2018 von 154 EUR auf 175 EUR** erhöht.



Im Hinblick auf die Vor- und Nachteile verschiedener Vorsorgeformen wird damit für bestimmte Personengruppen die Riester-Rente nochmals interessanter. Es ist zu prüfen, inwieweit Bedarf bei den Mitarbeitern besteht und eine Einbindung von privaten oder betrieblichen Rahmenverträgen für Riester sinnvoll ist.

Sonstige Änderungen

- **Freibetrag in der Grundsicherung**
- **Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 EStG**

Renten aus einer freiwilligen zusätzlichen Altersversorgung (bAV, Basisrente oder Riester-Vertrag) werden zukünftig zum Teil von der Anrechnung auf die **Grundsicherung** im Alter freigestellt; aus der zusätzlichen Versorgung bleibt ein Freibetrag von derzeit maximal 204,50 EUR p.m. anrechnungsfrei.

Im Zuge des BRSG wurde auch die **Vervielfältigungsregel** des § 3 Nr. 63 EStG geändert und vereinfacht. Künftig ist es möglich, steuerfreie Nachzahlungen für entgeltlosen Dienstjahre (z.B. Elternzeit oder Zeiten der Entsendung) zu leisten.

SOZIALPARTNER-MODELL

- **Für tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte**
- **Einführung reiner Beitragszusagen**
- **Automatische Entgeltumwandlungen mit Opting-Out möglich**

Die Regelungen des sog. Sozialpartnermodells (= bAV II) können nur auf Grundlage eines Tarifvertrags entstehen; nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte **können** vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge auch für sie gelten sollen. **Die Kernpunkte:**

- Einführung reiner Beitragszusagen ohne Mindest- oder Garantieleistungen (Zielrente) für Arbeitnehmer und ohne Haftung des Arbeitgebers ("pay and forget").
- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss (s. oben „AG-Pflichtförderung“) für alle (auch bestehende) Entgeltumwandlungen bereits ab 2018
- Sozialpartner dürfen künftig Modelle der automatischen Entgeltumwandlung regeln ("Opting-out").

Hierzu informieren wir Sie gerne auch gesondert.

Derzeit sind noch viele Fragen hinsichtlich der Umsetzung offen – bspw. hat das Bundesfinanzministerium bereits ein umfangreiches BMF-Schreiben angekündigt. Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzeszweck – die stärkere Verbreitung der bAV – auch wirklich erreicht wird. Das Gesetz trägt aber mit Sicherheit nicht zu einer Vereinfachung der eh schon komplexen Materie bei.