

Arbeitgeber
Betriebliche Altersversorgung
Januar 2018

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Was ändert sich für Sie als Arbeitgeber?

Was ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)?

Das BRSG ist am 01.06.2017 durch den Bundestag beschlossen worden und tritt im Grundsatz am 01.01.2018 in Kraft. Dieses sogenannte Artikelgesetz ist die dritte große Reform des Betriebsrentenrechts innerhalb der letzten 40 Jahre. Zentraler Inhalt des BRSG ist die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Besondere Schwerpunkte, um das Ziel zu erreichen, sind nachfolgende Maßnahmenpakete:

- Das **Sozialpartnermodell** (auch Sozialpartnerrente oder Tarifrrente genannt)
- **Verbesserung** der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen

Was beinhaltet das Sozialpartnermodell?

Das Sozialpartnermodell hat einige arbeitsrechtliche Besonderheiten:

- Reine Beitragszusage
 - ■ Anstatt einer Leistung sagen Sie **ausschließlich** einen Beitrag zu.
 - ■ Somit entfällt Ihre Einstandspflicht und damit Ihre Haftung zur Erfüllung möglicher Leistungen.
- **Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss und Unverfallbarkeit**
 - ■ Für **Neuabschlüsse** ab 01.01.2018 gilt: Sie sind als Arbeitgeber zur Weitergabe Ihrer Sozialversicherungsersparnis (max. 15 % des umgewandelten Entgelts) an die Arbeitnehmer verpflichtet. Voraussetzung ist, dass Sie durch die Entgeltumwandlung Ihres Mitarbeiters Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist von Beginn an unverfallbar.
- Portabilität
 - ■ Der ausgeschiedene Arbeitnehmer kann den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortführen oder das Versorgungskapital auf einen neuen Versorgungsträger übertragen.
 - ■ Wenn der neue Arbeitgeber keine reine Beitragszusage anbietet, besteht kein Übertragungsanspruch.

Können Sie das Sozialpartnermodell in Ihrem Unternehmen anwenden?

Das Sozialpartnermodell ist eine völlig neue Form der betrieblichen Altersversorgung. Um eine Sozialpartnerrente für Ihre Mitarbeiter einrichten zu können, sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Sie sind ein tarifgebundenes Unternehmen:
 - ■ Die Tarifparteien (Bspw. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) vereinbaren dies entsprechend im Tarifvertrag.
- Sie sind kein tarifgebundenes Unternehmen:
 - ■ Die Betriebsparteien (Unternehmen und Betriebsrat/Personalrat) vereinbaren dies entsprechend in der Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung und beziehen sich auf einen einschlägigen Tarifvertrag.
 - ■ Bestehen weder Betriebs- noch Personalrat, können Sie das Sozialpartnermodell individualrechtlich, d.h. mit jedem Arbeitnehmer einzeln, vereinbaren. Auch hier müssen Sie sich auf einen einschlägigen Tarifvertrag beziehen.

Werden keine der o.g. Voraussetzungen erfüllt, können Sie keine Sozialpartnerrente einrichten. Ihnen und Ihrer Belegschaft stehen weiterhin die bereits bekannten Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung, sowie die nachfolgend beschriebenen Neuerungen.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss und Unverfallbarkeit auch ohne Sozialpartnermodell

- Für **Neuabschlüsse** ab 01.01.2019 gilt: Sie sind als Arbeitgeber zur Weitergabe Ihrer **Sozialversicherungsersparnisse (max. 15 % des umgewandelten Entgelts) an den Arbeitnehmer verpflichtet.** Voraussetzung ist, dass Sie durch die Entgeltumwandlung Ihres Mitarbeiters Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist von Beginn an unverfallbar.
- Für **Bestandsverträge** bis einschließlich 31.12.2018 gilt: Sie sind dazu verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Sozialversicherungsersparnis (max. 15 % des umgewandelten Entgelts) ab dem 01.01.2022 an Ihren Mitarbeiter weiterzugeben. Dieser Beitrag ist ebenfalls ab sofort unverfallbar.

Anhebung des Fördervolumens von bisher 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (West)

- **Es können ab dem 01.01.2018 insgesamt 8 % der BBG steuerfrei in eine Direktversicherung oder Pensionskasse eingezahlt werden.**
 - ■ Der bis zum 31.12.2017 geltende Aufstockungsbetrag in Höhe von bisher 1.800 € entfällt.
 - ■ Die tatsächlich geleisteten Beiträge für eine Direktversicherung gemäß § 40b EStG müssen vom Höchstbeitrag abgezogen werden.
- Die Erhöhung von 4 % auf 8 % der BBG betrifft nur die steuerrechtliche Förderung. Sozialversicherungsfrei bleiben wie bisher nur bis 4 % der BBG.

Neugestaltung der Vervielfältigungsregel (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG)

- Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis bemisst sich der steuerfreie Betrag wie folgt: Dienstjahre (max. 10) x 4 % der BBG West
- Die bisherige Kürzung des Vervielfältigungsvolumens – um die im Jahre des Ausscheidens und den sechs Vorjahren tatsächlich steuerfrei gestellten Beiträge – entfällt.

Steuerfreie Nachzahlung von entgeltfreien Zeiten (z.B. Elternzeit, Entsendung ins Ausland oder Sabbatjahr)

- Wenn Ihr Mitarbeiter sich in einer entgeltfreien Zeit befindet, d.h. es wird im Inland kein Arbeitslohn bezogen und das 1. Dienstverhältnis ruht vollständig, können Beiträge von bis zu 10 vollen Kalenderjahren steuerfrei nachgezahlt werden.

Förderbetrag für Geringverdiener

- Sie als Arbeitgeber können einen Förderbeitrag in Höhe von 30 % des entrichteten Beitrags erhalten, wenn Sie einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 240 € bis 480 € pro Kalenderjahr leisten.
 - ■ Dieser Förderbetrag ist an einige Voraussetzungen geknüpft:
 - Der Arbeitgeberzuschuss muss zusätzlich zum Arbeitslohn erfolgen.
 - Ihr Arbeitnehmer befindet sich bei Ihnen im 1. Dienstverhältnis.
 - Die Tarife müssen ungezillmert sein.
 - Der laufende Arbeitslohn des Arbeitnehmers (ohne sonstige Bezüge z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) darf im Lohnzahlungszeitraum nicht mehr betragen als: 2.200 €/monatlich oder 26.400 €/jährlich

Fazit

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz beinhaltet viele umfassende Änderungen, welche u.a. die Arbeitnehmer, die Versicherungsgesellschaften und Sie als Arbeitgeber betreffen. Dieses Informationsblatt fasst die wichtigsten Informationen für Sie als Arbeitgeber zusammen.