

## DAS BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ BETRIFFT ALLE UNTERNEHMEN

An dem seit 01.01.2018 gültigem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) kommt kein Arbeitgeber vorbei. Die Maßnahmen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht betreffen alle Unternehmen und Ihre Mitarbeiter. Dieses Jahr sollte dafür genutzt werden sich richtig zu positionieren. Nachfolgend möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wesentlichen Neuerungen geben:

### 1. EINFÜHRUNG EINER REINEN BEITRAGSZUSAGE (SOZIALPARTNERMODELL)

Dieser Punkt ist die größte Veränderung des neuen Gesetzes. Zukünftig haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eine neue Altersvorsorge/Zusageform in Ihrem Unternehmen einzuführen.

Mit der reinen Beitragszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich zur Zahlung von Beiträgen. Eine gesetzlich geregelte Ausfallhaftung ist nicht mehr vorgesehen. Im Gegensatz zur herkömmlichen bAV dürfen die Altersvorsorgeverträge der Mitarbeiter keine garantierten Leistungen beinhalten. Nach dem Motto „pay and forget“ werden die Beiträge ohne garantierte Ablauleistung in das neue Modell eingezahlt. Auch die erreichte Rentenleistung kann je nach Kapitalsituation steigen oder sinken.

Im Rahmen der Entgeltumwandlung muss der Vertrag für eine reine Beitragszusage ab dem 01.01.2018 auch vorsehen, dass der Arbeitgeber bei der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen einen Zuschuss von 15 % einzahlt.

Nichttarifgebundene Arbeitgeber können das Sozialpartnermodell ebenfalls nutzen. Sie müssen sich dafür vertraglich auf die einschlägige tarifliche Regelung beziehen. Wie dies allerdings in der Praxis aussehen wird, ist noch unklar. Bestehende Betriebsrentensysteme sollen im Rahmen des Sozialpartnermodells angemessen berücksichtigt werden. Deshalb ist es wichtig sein Betriebsrentenmodell schon im Vorfeld gut aufzustellen.

### 2. VERPFLICHTENDER ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG

Ab dem 01.01.2019 müssen Arbeitgeber auch für neu eingerichtete Entgeltumwandlungen die über die herkömmliche bAV durchgeführt werden, einen Arbeitgeberzuschuss von pauschal 15 % zahlen. Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen sind davon nicht betroffen.

Voraussetzung für den verpflichtenden Zuschuss ist, dass der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung seines Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge einspart. Wichtig: Dieser

Zuschuss löst keine zusätzlichen Kosten aus, da er nur dann anfällt, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung auch Sozialversicherungsbeiträge spart. Für alle Entgeltumwandlungen die vor dem 01.01.2019 erteilt wurden, wird dieser Arbeitgeberzuschuss erst ab dem 01.01.2022 verpflichtend sein.

### **3. FÖRDERBETRAG ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG**

Mit dem BRSG wird ferner ein neuer „Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung“ im Einkommensteuergesetz verankert. Ab dem 01.01.2018 können hiervon alle Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoarbeitslohn von bis zu 2.200 EUR profitieren.

Voraussetzung für die Förderung ist, dass der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn im Kalenderjahr zwischen 240 EUR und 480 EUR in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse einzahlt. Hiervon sind für den Arbeitgeber 30 % im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erstattungsfähig. Der Maximalbetrag liegt bei 144 EUR (entspricht 30 % von 480 EUR). Der Restbeitrag (bAV Beitrag abzgl. Förderung) ist als Betriebsausgabe abzugsfähig.

### **4. WEITERE ÄNDERUNG**

- Ab 01.01.2018 wird der steuerfreie Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der allgemeinen Rentenversicherung (West) angehoben. Der sozialabgabenfreie Rahmen von maximal 4 % der BBG bleibt unverändert
- Es wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Opting-Outmodelle geschaffen
- Die Riesterförderung wird in der betrieblichen Altersvorsorge neu geregelt

## **FAZIT**

Die bAV stellt zweifelsohne einen wichtigen Bestandteil im System der Alterssicherung in Deutschland dar. Die neuen Regelungen stellen viele Arbeitgeber vor offene Fragen, die sich mit den vorliegenden Gesetzesmaterialien allein leider nicht ausreichend beantworten lassen.

In der aktuellen Situation sollten alle Unternehmen ihre bestehenden Betriebsrentenmodelle hinsichtlich der neuen Entwicklungen prüfen lassen und gegebenenfalls anpassen.

Gern stehen wir Ihnen für einen persönlichen Termin zur Verfügung.