

Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz für Arbeitgeber

Die wichtigsten Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) vom 1.1.2018.

I: Bestehende betriebliche Altersvorsorge (bAV) – generelle Regelungen

Erhöhung des Förderrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG

(Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)
Der steuerliche Förderrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG wurde auf 8 Prozent der BBG angehoben, der statische Förderbetrag von 1.800 Euro p. a. ist entfallen. Die Sozialabgabefreiheit blieb dabei auf 4 Prozent der BBG beschränkt.

Auswirkungen auf die Praxis

In den versicherungsförmigen Durchführungswegen können Dotierungen umfangreicher vorgenommen werden, sodass ein Wechsel des Durchführungsweges in Richtung Unterstützungskasse entbehrlich wird bzw. entsprechend hinausgeschoben werden kann. Dies bedeutet einen deutlichen Vorteil unter dem Aspekt der Komplexitätsreduzierung.

Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

In den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist der Arbeitgeber bei ab 2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen verpflichtet, den von ihm ersparten Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des Umwandlungsbeitrags zugunsten seines Beschäftigten an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Diese Verpflichtung kann per Tarifvertrag geändert werden. Für vor 2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen wird der Arbeitgeberzuschuss zeitversetzt erst 2022 eingeführt.

Auswirkungen auf die Praxis

Die für den Arbeitgeber grundsätzlich kostenneutrale Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge erhöht den Versorgungsgrad zugunsten des Arbeitnehmers deutlich. Die Vorsorgebereitschaft der Mitarbeiter zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge erhöht sich dadurch spürbar.

Förderung für Arbeitnehmer mit einem Brutto-Monatseinkommen bis 2.200 Euro (§ 100 EStG)

Bei zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährten Arbeitgeberbeiträgen ab mindestens 240 Euro p. a. und bis

zu maximal 480 Euro p. a. erhält der Arbeitgeber eine Förderung in Höhe von 30 Prozent der gezahlten Beiträge (sog. bAV-Förderbetrag). Dieser Betrag von mindestens 72 Euro p. a. und maximal 144 Euro p. a. wird durch entsprechende Kürzung der abzuführenden Lohnsteuer bzw. im Erstattungsweg erbracht. Der bAV-Beitrag ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei und wird nicht auf den Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG angerechnet. Der bAV-Förderbetrag wird seit 1. Januar 2018 gewährt

- für Arbeitnehmer mit Brutto-Monatseinkommen bis 2.200 Euro,
- grundsätzlich bei Neuzusagen und Erhöhungsbeiträgen,
- in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Auswirkungen auf die Praxis

Das bedeutet für den Arbeitgeber: Die bAV ist im Vergleich zur Barlohnauszahlung die kostengünstigere Vergütungsform. Für den Arbeitnehmer ist der im Rahmen des § 100 EStG geleistete Arbeitgeberbeitrag lohnsteuer- und sozialabgabenfrei. Der Schwerpunkt des BRSG liegt insbesondere in der Förderung und Verbreitung von Versorgungsansparnissen für Arbeitnehmer im Einkommensbereich bis 2.200 Euro brutto mtl. Die Umsetzung ist für den Arbeitgeber aber grundsätzlich freiwillig.

Verbesserung bei der zulagengeforderten bAV (Zulagen-bAV)

Das BRSG schaffte die sog. Doppelverbeitragung ab, d. h. die Versorgungsleistungen, die auf zulagengeforderten Beiträgen (§§ 10 a, 82 ff. EStG) beruhen, werden in der Leistungsphase nicht mehr mit Sozialabgaben belegt. Zudem beträgt seit dem Beitragsjahr 2018 die Grundzulage 175 Euro p. a.

Auswirkungen auf die Praxis

Mit der Beseitigung der Doppelverbeitragung im Rahmen der zulagengeforderten bAV ist ein zentrales Hemmnis für die renditestarke Zulagenförderung durch den Gesetzgeber beseitigt worden. Dies dürfte die mit Rechtsanspruch ausgestattete Zulagen-bAV für Arbeitnehmer attraktiver machen.

Eingeschränkte Anrechnung von Altersvorsorgeleistungen auf die gesetzliche Grundsicherung

Bei Hilfe zum Lebensunterhalt, Grundsicherung im Alter und Erwerbsminderung wird die Anrechnung von Altersvorsorge nach § 82 Abs. 4 SGB XII durch Freibeträge für lebenslanglich ausgezahlte Einkommen aus zusätzlicher freiwilliger Altersvorsorge (betriebliche Altersversorgung, Riester-Rente, Basis-Rente) eingeschränkt. Als Freibeträge werden berücksichtigt 100 Euro monatlich, darüber hinaus 30 Prozent des über 100 Euro monatlich hinausgehenden lebenslanglich ausgezahlten Einkommens, be-

grenzt auf 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 (in 2018: 208 Euro monatlich).

Auswirkungen auf die Praxis

Die Einrichtung eines Anrechnungsfreibetrages in Höhe von knapp über 200 Euro monatlich ist ein wichtiger Beitrag zur Schaffung von Vorsorgeanreizen für den Arbeitnehmer. Der Aufbau einer zusätzlichen Vorsorge ist somit unabhängig von der Höhe der zu erwartenden gesetzlichen Rente immer sinnvoll und notwendig.

II: Beitragszusage „Zielrente“ (gilt für tarifgebundene Arbeitgeber)

Reine Beitragszusage als neue Zusageform

Die mit dem BRSG eingeführte reine Beitragszusage ist dadurch geprägt, dass sich die zentrale Verpflichtung des Arbeitgebers auf die Beitragszahlung beschränkt, während den Arbeitgeber für die Höhe der späteren Versorgungsleistungen keine Einstandspflicht in Form der sog. Subsidiärhaftung trifft (Grundsatz des „Pay and Forget“). Voraussetzungen für die Einführung einer nur durch Tarifvertrag bzw. aufgrund Tarifvertrags möglichen reinen Beitragszusage sind:

- die Umsetzung der betrieblichen Versorgung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
- die Beschränkung der zugesagten Leistungen auf reine Rentenleistungen ohne Kapitalwahlrecht
- der Ausschluss garantierter Versorgungsleistungen.

Die reine Beitragszusage ist nur in Verbindung mit einem sog. Ziel-Renten-System möglich, bei welchem ein bestimmtes Niveau für die späteren Versorgungsleistungen

angestrebt, jedoch nicht verbindlich zugesagt wird. Bei reiner Beitragszusage ist der Arbeitgeber im Falle einer Entgeltumwandlung verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten sozialversicherungsfreien Entgelts als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung einzuzahlen. Die im Zielrenten-System gezahlten Beiträge sind in der Anwartschaftsphase im Rahmen und unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 3 Nr. 63a EStG (Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers) lohnsteuerfrei, die späteren Versorgungsleistungen werden nachgelagert versteuert (§ 22 Nr. 5 EStG).

Auswirkungen auf die Praxis

Im Rahmen der Zielrente ist für die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite eine Vielzahl von Aspekten zu berücksichtigen (Wegfall der Einstandspflicht des Arbeitgebers, Ausschluss von Garantieleistungen, Entrichtung von Sicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber, laufende Überprüfung und ggf. Anpassung der Kapitalanlage). Hier bleibt abzuwarten, inwieweit die Tarifparteien sich der neuen Gestaltungsmöglichkeiten annehmen werden. Die hiermit verbundenen Entwicklungen werden deshalb in diesem Bereich weiterhin aufmerksam verfolgt, um Auswirkungen auf die Praxis abschätzen zu können. Bestehende Regelungen bleiben berücksichtigt.

III: Opting Out (gilt für I und II)

Automatische Entgeltumwandlung (Opting Out)

Das BRSG ermöglicht, dass eine Entgeltumwandlung bereits dann gegeben ist, wenn der betreffende Arbeitnehmer einem entsprechenden Angebot des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlung nicht aktiv widerspricht. Eingerichtet werden kann das Opting Out grundsätzlich nur durch Tarifvertrag bzw. aufgrund Tarifvertrags; die Möglichkeit zur Einführung des Opting Out besteht zudem auch für

nicht tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien, welche einen einschlägigen Tarifvertrag in Bezug nehmen.

Auswirkungen auf die Praxis

Das Instrument des Opting Out ermöglicht es, belegschaftsweit und rechtssicher ein System der kollektiven Entgeltumwandlung einzurichten. Dies bedeutet einen entscheidenden Schritt in Richtung Versorgungssicherheit von breiten Arbeitnehmerteilen und erfolgreiche Etablierung von unternehmenseigenen Versorgungswerken.