

## Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) wurde am 01.06.2017 im Bundestag beschlossen und am 07.07.2017 im Bundesrat bestätigt. Es wird planmäßig zum 01.01.2018 in Kraft treten. Ziel des BRSg ist eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie bei Geringverdienern. Im Wesentlichen sieht das BRSg das sogenannte „Sozialpartnermodell“ sowie Verbesserungen der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen vor.

Im Rahmen des Sozialpartnermodells wird den Tarifvertragsparteien künftig die Erteilung von reinen Beitragszusagen ermöglicht, bei der die Zahlung der Beiträge an einen Lebensversicherer, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds eine schuldbefreiende Wirkung für die Unternehmen hat und in der Folge die Einstandspflicht der Arbeitgeber entfällt („pay and forget“). Mit der Erteilung einer reinen Beitragszusage gilt für die Arbeitgeber zwingend, dass den Arbeitnehmern keine Mindest- oder Garantieleistungen, sondern ausschließlich sogenannte „Zielrenten“ zugesagt werden dürfen. Mit der Einführung des Sozialpartnermodells geht weiterhin die Möglichkeit der Einrichtung rechtssicherer Optionsmodelle einher, wodurch die Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen automatisch Entgeltbestandteile von Bestandsmitarbeitern und neu eingetretenen Mitarbeitern zur Finanzierung ihrer Betriebsrenten einbehalten dürfen. Den nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern steht es zu, sich auf den einschlägigen Tarifvertrag, der bei entsprechender Tarifbindung zur Anwendung kommen würde, zu berufen und die darin enthaltenen Regelungen anzuwenden.

Entscheidet sich der Mitarbeiter zur Umwandlung von Entgeltbestandteilen zugunsten einer bAV, verpflichtet sich das Unternehmen im Gegenzug zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses in Höhe von mindestens 15 % des Umwandlungsbetrages, sofern der Arbeitgeber in dieser Höhe auch tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diese Regelung ist tarifdispositiv, wobei im Rahmen der Erteilung einer reinen Beitragszusage die Weitergabe der 15% im Tarifvertrag vereinbart werden muss. Der Zuschuss gilt für alle Neuzusagen ab 01.01.2019 und für alle Altzusagen ab dem 01.01.2022. Zudem unterliegen die aus den gezahlten Beiträgen resultierenden Altersrenten künftig der sofortigen Unverfallbarkeit. Dies betrifft sowohl die arbeitgeber- als auch arbeitnehmerfinanzierten Beiträge.

Das BRSg sieht weiterhin wesentliche Modifizierungen im Steuerrecht vor. Demnach können Beiträge nunmehr bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West pro Jahr steuerfrei über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds finanziert werden. Im Gegenzug wird die Möglichkeit gestrichen, dass im Unternehmen des Arbeitgebers zusätzliche 1.800 Euro im Jahr steuerfrei eingezahlt werden können. Beiträge zugunsten einer nach § 40b EStG pauschalbesteuerten Versorgung werden von den steuerfreien 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West abgezogen. Die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften bleiben jedoch unverändert, d.h. der sozialabgabenfreie Dotierungsrahmen beläuft sich weiterhin auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West pro Jahr. Des Weiteren wird mit der Änderung der Vervielfältigungsregelung für ausgeschiedene Mitarbeiter die Möglichkeit zur Finanzierung einer Abfindung in eine bAV wesentlich vereinfacht und attraktiver gestaltet. Künftig werden zudem steuerfreie Nachzahlungen für nicht genutzte Dotierungen in entgeltlosen Dienstzeiten möglich sein.

Das BRSg umfasst ein besonderes steuerliches Förderbetrags-Modell für Geringverdiener, wonach der Arbeitgeber bis zu 30 Prozent, jedoch maximal 144 Euro im Jahr, der von ihm finanzierten Beiträge direkt von der Lohnsteuer des Arbeitnehmers einbehalten darf. Der maximale steuerliche Förderbetrag liegt demzufolge bei

480 Euro pro Jahr. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber für den Mitarbeiter mindestens 240 Euro pro Jahr in eine bAV aufwendet und das laufende Bruttoentgelt des Arbeitnehmers 2.200 Euro im Monat nicht übersteigt.

Neben dem steuerlichen Förderbetrags-Modell sollen ebenfalls Veränderungen der betrieblich organisierten Riester-Rente die Altersversorgung, insbesondere von Geringverdienern verbessern. Das BRSVG sieht hierzu im Wesentlichen zwei Modifizierungen vor, die den Attraktivitätsgrad der betrieblich organisierten Riester-Rente erhöhen sollen. Zum einen soll die Grundzulage von derzeit 154 Euro auf nunmehr 175 Euro pro Jahr erhöht werden und zum anderen wird die Doppelverbeitragung abgeschafft. Somit wird die betrieblich organisierte Riester-Rente hinsichtlich der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge in der Anwartschafts- und Bezugsphase der privaten Riester-Rente gleichgestellt.

Mit Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sollen Leistungsempfänger in der gesetzlichen Rentenversicherung, die Grundsicherung im Alter oder bei Erwerbsminderung beziehen, einen Freibetrag in Anspruch nehmen können. Dieser Freibetrag würde bezogen auf das Jahr 2017 204,50 Euro monatlich betragen. Mit dem nicht auf die Grundsicherung anzurechnenden Freibetrag wird eindeutig die Botschaft vermittelt, dass sich zusätzliche Altersversorgung für jedermann lohnt, unabhängig vom Alter und Geschlecht.

Um die Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auf die Versorgungen in Ihrem Unternehmen zu klären, kommen wir in Kürze auf Sie zu.