

## Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Zum 01. Januar 2018 tritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) in Kraft. Dieses Gesetz bringt weitreichende Änderungen im Recht der betrieblichen Altersversorgung mit sich.

### Was steht im Gesetz?

Die für alle Arbeitgeber interessanten Änderungen des BRSG betreffen vor allem die steuerlichen Rahmenbedingungen, also insbesondere den Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG. Das Gesetz bringt darüber hinaus zahlreiche Vereinfachungen und Korrekturen. Da diese Regelungen für alle Arbeitgeber gelten, stellen wir die wichtigsten Änderungen in unserer Darstellung voran.

### NEU: Verpflichtende Weitergabe der eingesparten SV-Beiträge

Unmittelbar vor der zweiten und dritten Lesung des Gesetzes im Bundestag wurde noch die verpflichtende Weitergabe eingesparter SV-Beiträge in Höhe von pauschal 15 % in das Gesetz mit aufgenommen.

Die Verpflichtung gilt für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab Januar.2019 geschlossen werden. Für bereits bestehende Vereinbarungen ist eine Übergangsfrist von drei Jahren vorgesehen. Hier müssen die eingesparten SV-Beiträge ab 2022 weitergegeben werden. Die Verpflichtung betrifft nur die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse.

*Die bestehenden Zuschussregelungen sollten überprüft und ggf. angepasst werden..*

### Ersatz der „1.800-er Regelung“ durch einen dynamischen Betrag

Seit dem Alterseinkünftegesetz von 2004 ist es möglich, über den Betrag von jährlich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) hinaus einen weiteren Betrag in Höhe von EUR 1.800 steuerfrei für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung zu verwenden. Sozialversicherungsfrei ist jedoch nur der „Grundbetrag“ bis zu 4 % der BBG.

Durch das BRSG wird der bisher statische Betrag von EUR 1.800 durch einen dynamisierten Betrag von weiteren 4 % der BBG ersetzt. Darüber hinaus gibt es auch noch eine weitere inhaltliche Änderung. Während bisher der Betrag von EUR 1.800 nur dann in Anspruch genommen werden konnte, wenn kein Vertrag nach § 40b EStG a.F. bestand, entfällt mit der Neuregelung das „Alles-oder-Nichts-Prinzip“. Beträge zu einer Direktversicherung, die nach § 40b EStG (alter Fassung) pauschal besteuert werden, werden auf die weiteren 4 % nur noch angerechnet.

### Vereinfachung des Vervielfältigers bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Auch in Bezug auf den Vervielfältiger bringt das BRSG eine Vereinfachung. Während bisher vom errechneten Höchstbetrag die in der Vergangenheit geleisteten Beiträge abgezogen wurden, entfällt nun diese Anrechnung. Künftig kann bei Ausscheiden ein Betrag von 4 % der BBG multipliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre (maximal zehn Jahre) steuerfrei für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden.

Mit den Rechengrößen für das Jahr 2017 ergibt sich damit ein Höchstbetrag von EUR 30.480 (4 % BBG = EUR 3.048 x 10 Jahre maximal).

*Die Vervielfältigungsregelung wird attraktiver und deutlich vereinfacht. Zukünftig könnte sie daher insbesondere bei Abfindungszahlungen eine größere Rolle spielen.*

## Nachzahlung unterbliebener Beiträge

In Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Elternzeit), können meist aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersversorgung geleistet werden. Auch während Entsendungen ist beispielsweise keine steuerfreie Beitragszahlung in Deutschland möglich. Mit einer Neuregelung im BRSG schafft der Gesetzgeber nun eine „Nachzahlungsmöglichkeit“.

## Zusätzlicher Förderbeitrag für Geringverdiener

Gerade Arbeitnehmer mit einem Monatsgehalt von maximal EUR 2.200 sollten wegen der dadurch recht geringen gesetzlichen Rentenansprüche zusätzlich vorsorgen. Um hierfür einen zusätzlichen Anreiz zu geben, fördert der Gesetzgeber einen zusätzlichen Arbeitgeber-Beitrag. Ab 2018 erhalten Arbeitgeber eine staatliche Förderung, wenn sie diesen Arbeitnehmern einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge von mindestens 240 EUR zahlen. Die staatliche Förderung in Höhe von 30 % wird bis zu 480 EUR Beitragszuschuss gewährt. Dies soll den Unternehmen einen Anreiz bieten, dem betroffenen Personenkreis eine Betriebsrente anzubieten.

*Bestehende Betriebsvereinbarungen, die einen Arbeitgeberzuschuss vorsehen, sollten im Hinblick auf diese Neuregelung geprüft und ggf. überarbeitet werden.*

<http://www.assecon.de> eMail: [bav@assecon.de](mailto:bav@assecon.de)  
AsseCon - Leopoldstr. 70 - 80802 München - Tel. 089/343 878 - Fax 089/343 979  
Sitz der Gesellschaft: München - Handelsregister München HRB 96356  
Geschäftsführer: Manfred Bock Prokurist: Thomas Bichl

## Info zum Sozialpartnermodell

Das Sozialpartnermodell wird nicht allen Arbeitgebern offen stehen. Vielmehr ist eine Teilnahme am Sozialpartnermodell nur den Arbeitgebern möglich, die entweder der Tarifbindung unterliegen oder die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge individuell vereinbaren.

Das Herzstück des Sozialpartnermodells ist die Einführung einer reinen Beitragszusage. Damit wird das Prinzip des „pay and forget“ umgesetzt. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu bezahlen. Weiter hat er damit nichts mehr zu tun. In der Konsequenz bedeutet dies jedoch auch, dass es keinerlei Garantie hinsichtlich der Höhe einer späteren Leistung geben wird. Damit wird das im Vorfeld des BRSG diskutierte „Zielrentenmodell“ umgesetzt. Um mit hoher Sicherheit ein vorher bestimmtes Versorgungsniveau zu erreichen, kann ein entsprechender Tarifvertrag einen zusätzlichen Sicherungsbeitrag vorsehen, der allein vom Arbeitgeber zu tragen ist.

Im Sozialpartnermodell muss der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung auch regeln, dass der Arbeitgeber zu einem Zuschuss von 15 % auf den umgewandelten Betrag verpflichtet ist, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Ein weiteres Merkmal des Sozialpartnermodells ist, dass als Leistung ausschließlich eine Rente gewährt werden darf. Eine Kapitalzahlung wie in den aktuell bekannten Modellen der betrieblichen Altersversorgung ist hier nicht möglich.

