

Die neue Betriebsrente

Wissen, worauf es ankommt.

Zum 01.01.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) in Kraft getreten. Dieses Gesetz bringt weitreichende Änderungen im Recht der betrieblichen Altersversorgung mit sich. Mit diesem Informationsblatt informieren wir Sie über die Inhalte des BRSG und die sich daraus ergebenden Handlungsoptionen. Wir aktualisieren dieses Informationsblatt fortlaufend. Die jeweils aktuelle Fassung können Sie über unsere Internetseite (www.allianzpp.com) beziehen.

Was steht im Gesetz?

In der Öffentlichkeit steht vor allem das so genannte „Sozialpartnermodell“ im Mittelpunkt. Mit dem Sozialpartnermodell wird eine neue Art der betrieblichen Altersversorgung geschaffen, mit der der Arbeitgeber die Subsidiärhaftung (Einstandspflicht) vermeiden kann. Diese Möglichkeit ist im Grundsatz jedoch ausschließlich für tarifgebundene Arbeitgeber geöffnet.

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

Quasi in letzter Sekunde wurde noch die verpflichtende Weitergabe eingesparter SV-Beiträge in Höhe von pauschal 15% in das Gesetz mit aufgenommen – wobei diese Regelung tarifdispositiv ist.

Die Verpflichtung gilt für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019. Für bereits bestehende Vereinbarungen gilt die Verpflichtung nach einer Übergangsfrist von drei Jahren ab 2022. Sie betrifft nur die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse.

→ Hinweis für die Praxis:

Überprüfen Sie bestehende Zuschussregelungen und stellen Sie sich auf die neue Rechtslage ein.

Lt. BMF-Schreiben zu den Neuregelungen kann die Berechnung des Zuschusses auch „spitz“ erfolgen.

Ersatz der „1800-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“ von 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 a.F. 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 2018 ergibt sich damit ein Höchstbetrag von EUR 31.200 (4 % BBG = EUR 3.120 x 10 Jahre maximal).

→ Hinweis für die Praxis:

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

Nachzahlung unterbliebener Dotierungen

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“.

Abschaffung der Doppelverbeitragung bei der Riester-Förderung in der bAV

Von nahezu allen Seiten wurde in der Vergangenheit kritisiert, dass auch auf Leistungen aus Netto-Entgeltumwandlung – mit betrieblicher Riester-Förderung – Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind. Mit dem BRSG entfällt die Beitragspflicht in der Leistungsphase. Dies wird auch für bereits bestehende Verträge gelten.

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. Der Zuschuss des Arbeitgebers kann unter bestimmten Voraussetzungen bis zu einem

Betrag von EUR 480 jährlich teilweise von der Lohnsteuerschuld abgezogen werden.

→ Hinweis für die Praxis:

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

Das Sozialpartnermodell

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

Die reine Beitragszusage: 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 Sicherheitsbeitrag vorsehen, der allein vom Arbeitgeber zu tragen ist.

Weitergabe der eingesparten SV-Beiträge: 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.

Als Leistung ausschließlich Rente: 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.

Sie möchten mehr wissen? Sprechen Sie uns an:

Kontakt

Allianz Pension Partners GmbH

info@allianzpp.com