

BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ



> Enthaftung von Unternehmen hat ihren „Preis“!



BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ (BRSG) AB 1. JANUAR 2018 IN KRAFT

Nachdem am 24. Mai 2017 zwischen den Regierungsparteien über das seit mehreren Jahren diskutierte Betriebsrentenstärkungsgesetz ein Konsens gefunden wurde, hat der Bundesrat am 7. Juli 2017 das Gesetz verabschiedet. Zum 1. Januar 2018 wird es in Kraft treten.

Ziel der Bundesregierung war es, die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu stärken und insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) sowie für Geringverdiener die Verbreitung dieses Versorgungsweges zu erhöhen.

Wesentliche Neuerungen sind dabei die Einführung einer reinen Beitragszusage ohne Leistungsverpflichtungen des Arbeitgebers im Rahmen eines Sozialpartner-Modells sowie ein „Opting-out-System“, welches die automatische Teilnahme der Arbeitnehmer an der Entgeltumwandlung vorsieht. Beides ist den Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien vorbehalten.

Der „Preis“ für die Enthaftung der Unternehmen ist neben dem geplanten „Sicherungsbetrag“, der als Schwankungsreserve der „neuen“ **Zielrente** dienen soll, die paritätische Besetzung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung für die Durchführung der bAV.

Das Gesetz sieht auch bedeutende Verbesserungen für die Arbeitnehmer vor, welche auch außerhalb des Sozialpartner-Modells gelten. Damit wird dem Bestreben des Gesetzgebers, der Altersarmut entgegenzusteuern, Rechnung getragen.

A. ZWEI WELTEN DER BAV AB DEM 01. JANUAR.2018

Durch das BRSG wird es künftig zwei Welten für die bAV geben. Zum einen das neue Sozialpartner-Modell und zum anderen die traditionelle bAV.

Ein wesentlicher Aspekt für die Gestaltung des Sozialpartner-Modells ist die nun schon seit Jahren anhaltende Niedrigzinsphase, die die Aufrechterhaltung von ausgesprochenen Garantien zunehmend schwierig macht. Zumindest in der bislang weitverbreiteten Form der garantierten Verzinsung „ein Leben lang“. Der Gesetzgeber setzt mit der gänzlichen Abkehr von Garantien im Sozialpartner-Modell auf die Hoffnung höherer Renditen. Denn die Formel lautet: Garantien kosten Geld, ohne Garantien steigen die Renditen. Eine Erkenntnis, die jedoch nicht neu und auch kein Privileg des neuen Sozialpartner-Modells ist.

Die Schwierigkeit dabei ist die Tatsache, dass deutsche Arbeitnehmer bislang viel Wert auf Garantien gelegt haben, denn die Altersversorgung sollte so planbar und verlässlich als möglich sein. Da Unternehmen eine bAV nicht

zum Selbstzweck einrichten, sondern Arbeitnehmer damit motivieren bzw. gewinnen wollen, dürfen die Wünsche und Erwartungen der Arbeitnehmer nicht ungeachtet bleiben.

1. „Traditionelle bAV“

Hier müssen wie bisher in allen fünf Durchführungswegen weiterhin Garantien gegeben werden, je nach Zusageform als Leistungszusage, als beitragsorientierte Leistungszusage oder als Beitragszusage mit Mindestleistung.

Die Einrichtung kann individual- oder kollektivrechtlich erfolgen.

2. „Sozialpartner-Modell“

Auf tarifvertraglicher Ebene vereinbart, gibt es ausschließlich für die Durchführungswege „Direktversicherung“, „Pensionskasse“ und „Pensionsfonds“ eine reine Beitragszusage. Es dürfen keinerlei Garantien ausgesprochen werden. Als Leistung ist eine „Zielrente“ vorgesehen.

Wichtig ist, dass es sich bei dem Sozialpartner-Modell um ein neues **zusätzliches** System handelt, welches neben die traditionelle bAV tritt. Das heißt: Die bisherigen Möglichkeiten der bAV samt ihren rechtlichen Regelungen können weiterhin von Arbeitgebern und Arbeitnehmern genutzt werden. Dies gilt für nicht tarifgebundene Unternehmen und tarifgebundene, die bereits vor dem BRSG im Unternehmen eine bAV eingerichtet und umgesetzt haben. Inwieweit für tarifgebundene Unternehmen, die vor Einführung des Gesetzes noch keine traditionelle bAV hatten, nur noch das Sozialpartner-Modell als bAV-System zur Verfügung steht, bleibt abzuwarten, bis die ersten Konkretisierungen in Tarifverträgen erfolgt sind.

Die „Lenkungswirkung“ des Sozialpartner-Modells wird durch folgende Elemente erreicht:

- a. Die vollständige Enthftung des Arbeitgebers als Anreiz zur arbeitgeberseitigen Wahl des Sozialpartnermodells
- b. Die Möglichkeit, die Belegschaft vollständig per tarifvertraglichem Opting-out in ein Sozialpartnermodell einzubinden
- c. Die Möglichkeit von nicht tarifgebundenen Unternehmen, sich an den Tarifvertrag anzuschließen, wenn dies der Tarifvertrag ausdrücklich vorsieht

Für die Anlage der Beiträge zu einer reinen Beitragszusage macht der Gesetzgeber Vorgaben. So müssen die Beiträge in einem (neuen) separaten Anlagestock bzw. Sicherungsvermögen angelegt werden. Die Tarifvertragsparteien müssen die Kapitalanlage mit „steuern“, was bisher in der Ausprägung noch nicht klar geregelt ist. Sie können zusätzlich zu den Beiträgen einen Sicherheitsbetrag durch den Arbeitgeber vorsehen, damit die Rentenzahlungen zusätzlich gesichert werden. Dieser zusätzliche Sicherheitsbetrag generiert jedoch keine zusätzliche Leistung für den Arbeitnehmer.

Eine Insolvenzsicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein findet nicht statt. Grundlage der im Versorgungsfall zu zahlenden Rente (eine Kapitalabfindung ist ausgeschlossen!) bildet alleine die Vermögens- und Ertragslage der Versorgungseinrichtung.

B. WEITERE NEUERUNGEN DURCH DAS BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 %
- Förderbetrag von 30 % für den Arbeitgeber bei bAV für Geringverdiener
- Freibetrag in der Grundsicherung für Arbeitnehmer

- Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens von 4 % auf 8 %
- Verbesserung der Vervielfältigungsregelung bei Dienstaustritt und Nachdotierung bei Arbeitsunterbrechungen
- Ausweitung der Riester-Förderung

Im Folgenden werden diese Punkte im Detail beschrieben.

ARBEITGEBERZUSCHUSS IN HÖHE VON 15 %

Die reine Beitragszusage kann auch im Wege der Brutto-Entgeltumwandlung finanziert werden. Für die vom Arbeitgeber ersparten Sozialversicherungsbeiträge **muss** der Arbeitgeber einen pauschalen Zuschuss von 15 % auf den vom Mitarbeiter geleisteten Versorgungsbeitrag einbezahlen. Auch für den Arbeitgeberzuschuss gilt von Beginn an ein unwiderrufliches Bezugsrecht.

Ab dem 01.01.2019 wird dieser Zuschuss auch für Neuverträge in der traditionellen bAV verbindlich und ab dem 01.01.2022 auch für Bestandsverträge. Sehen jedoch bestehende Tarifverträge für Bestandsverträge anderslautende Regelungen für den Arbeitgeberzuschuss vor, so behalten diese ihre Gültigkeit. Ob es solche Regelungen in den ab 2018 zu schließenden Tarifverträgen geben wird, bleibt abzuwarten.

Diese Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss gilt lediglich in den Durchführungswegen der Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Wird die Entgeltumwandlung in Form der Unterstützungskasse oder Pensionszusage organisiert, gibt es diese Verpflichtung nicht!

FÖRDERBETRAG VON 30 % FÜR DEN ARBEITGEBER

Neu ist der Förderbetrag für Arbeitgeber, wenn sie für Geringverdiener eine Versorgung einrichten.

Sofern das monatliche laufende Einkommen des Mitarbeiters einen Betrag von 2.200,00 EUR*) nicht übersteigt und der Arbeitgeber **zusätzlich zu bisherigen Aufwendungen** mindestens 240,00 EUR im Jahr aufwendet, werden dem Arbeitgeber 30 % der Aufwendungen (maximal bis Beiträge von 480,00 EUR im Jahr) erstattet. Die Steuererstattung beträgt somit von 72 EUR bis 144 EUR im Jahr (Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer) zusätzlich zum Betriebsausgabenabzug. Wenn keine Verrechnung möglich ist, erfolgt die Erstattung vom Finanzamt.

Dies gilt lediglich in den Durchführungswegen der Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds sowohl in der „bAV-Welt I“ als auch im „Sozialpartner-Modell“.

Der Arbeitgeberbeitrag ist für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei und wird nicht auf die steuerlichen Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG angerechnet.

*) Maßgeblich sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beitragszahlung.

FREIBETRAG IN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITNEHMER

Eine grundlegende Verbesserung ist die Einführung eines Freibetrages in der Grundsicherung. Bisher gab es für diesen Personenkreis keinerlei Motivation, für ihre Altersversorgung etwas anzuspahren.

Ab dem 01.01.2018 gilt für die Leistungen aus bAV, Riester-Rente und Basis-Rente ein Freibetrag. Dieser setzt sich wie folgt zusammen:

- Sockelbetrag von 100 EUR

- Plus 30 % des den Sockelbetrag übersteigenden Rentenbetrages
- In Summe ist der Freibetrag auf 50 % der Regelbedarfsstufe 1 gedeckelt (2017 = 204,50 EUR)

ERHÖHUNG DES STEUERLICHEN DOTIERUNGSRAHMENS VON 4 % AUF 8 %

Im Einkommensteuergesetz wird § 3 Nr. 63 EStG in der Weise geändert, dass der steuerfreie Höchstbetrag in der bAV von bislang 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzl. Rentenversicherung (West) angehoben wird. Im Gegenzug entfällt der zusätzliche jährliche Höchstbetrag von 1.800 EUR.

Auf den neuen steuerlichen Höchstbetrag sind Beiträge, die nach § 40b EStG (alte Fassung) pauschal versteuert werden, anzurechnen. Die Anrechnung erfolgt nur für den Beitragsanteil, der die 4 % der BBG übersteigt.

Diese Regelungen gelten grundsätzlich für alle Beiträge, die nach § 3 Nr. 63 EStG gefördert werden und sowohl für Neu- und Bestandsverträge gleichermaßen. Aufgrund der Größenordnung der Neugestaltung ist jedoch sichergestellt, dass der bisherige steuerliche Förderrahmen erhalten und zusätzlich noch Spielraum für Erhöhungen bleibt.

In der Sozialversicherung bleiben weiterhin lediglich 4 % der BBG beitragsfrei. Mit dem Aufstockungsbetrag von 4 % auf 8 % wird die „negative“ Wirkung einer bAV auf die Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung und weiteren Leistungsbereichen der Sozialversicherung entgegengewirkt.

VERVIELFÄLTIGUNG UND NACHZAHLUNG

1. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden oder dem Übergang in den Ruhestand steht dem Arbeitnehmer für die Abfindungszahlung ein zusätzlicher Höchstbetrag von 4 % der BBG für die Anzahl der Dienstjahre – maximal für 10 Jahre – steuerfrei zur Verfügung. Bereits für die bAV entrichtete Beiträge kommen dabei nicht in Anrechnung. Damit kann die Vervielfältigungsregelung für höhere Beträge als bislang Anwendung finden.

Beispiel: Arbeitnehmer war seit 1995 im Unternehmen angestellt und scheidet zum 01.07.2018 aus dem Unternehmen aus. Er wandelt eine Abfindungszahlung von 50.000 EUR wie folgt um.

Jahreshöchstbetrag 4 % BBG 3.048 EUR x 10 Jahre = 30.480,00 EUR
(Werte 2017)

Der Arbeitnehmer kann von seiner Abfindung in Höhe von 50.000 EUR eine steuerbegünstigte Altersversorgung in Höhe von 30.480 EUR vornehmen.

2. Für volle Kalenderjahre, in denen im Inland bei ruhendem Arbeitsverhältnis kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wird (Entsendung ins Ausland, Elternzeit, Sabbatjahr), können die Beiträge bis maximal 10 Jahre steuerfrei nachgeholt werden. Als steuerfreier Höchstbetrag gelten 8 % der BBG (West) im Jahr der Nachzahlung.

Die Nachzahlung muss nicht in einem Betrag erbracht werden.

Dienstverhältnisse nach Steuerklasse VI oder pauschalversteuert bleiben bei der Betrachtung unberücksichtigt.

RIESTER-FÖRDERUNG

- Die jährliche Grundzulage wird ab 2018 von 154 EUR auf 175 EUR erhöht.

- Erfolgt die Riester-Rente im Durchführungsweg der betrieblichen Direktversicherung, so entfällt die bisherige Doppelverbeitragung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Die Beiträge werden im Netto-lohnverfahren in Abzug gebracht und somit künftig im Leistungsbezug von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Nach wie vor ist ein Riestervertrag über die betriebliche Direktversicherung jedoch mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden, sodass vermutlich Riesterverträge bis auf Weiteres eher als Privatverträge in den Unternehmen angeboten werden. In der Regel können für private Verträge die Sonderkonditionen der Firmenverträge genutzt werden und den Mitarbeitern damit ebenfalls Vorteile eingeräumt werden.

- Für Kapitalauszahlungen von Riesterverträgen ist die progressionsmildernde „Fünftelungs-Regelung“ nach § 34 Abs. 1 EStG anwendbar.
- Des Weiteren gibt es Erleichterungen bei der Abfindung von Kleinstbetragsrenten, eine Begrenzung des Rückforderungszeitraums für zu Unrecht gezahlte Zulagen und eine Haftungsvorschrift für den Anbieter von Riesterverträgen bei schuldhaft fehlender Datenübermittlung.

ZUSAMMENFASSUNG

Wie bei allen Gesetzen wird man auch hier sagen können: „Trotz sorgfältiger Abwägung und Berücksichtigung von Interessen der am Gesetz beteiligten Personengruppen, wird die Praxis ‚handwerkliche Fehler‘ aufdecken.“ Viele Fragestellungen werden in Verwaltungsbestimmungen und -verordnungen präzisiert werden. Vom Bundesministerium für Finanzen sowie von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger werden entsprechenden Fach-rundschreiben kommen, die weitere Detailklärungen bringen.

Die Tarifparteien werden nun in Verhandlungen ihre jeweiligen Positionen anmelden, sodass erst im Laufe des Jahres 2018 mit konkreten Branchenregelungen zu rechnen ist.

Nutzen Sie daher die Zeit, sich in Ihrem Unternehmen mit einem Modell zu positionieren, welches dann auch nach einem möglichen Tarifabschluss als „Bestandsmodell“ weiterhin genutzt werden kann.

Wir beraten Sie und helfen Ihnen gerne dabei, Möglichkeiten auszuloten, damit in Ihrem Unternehmen die bAV vor allem Ihre Handschrift trägt und Ihre Mitarbeiter Ihr Engagement auch bestmöglich wertschätzen.