

# GUARANTEE JOURNAL

Eine Information der Guarantee Advisor Group

Sonderausgabe 9.2017



T&S  
VERSICHERUNGSMAKLER  
GMBH · DÜSSELDORF®

## Sonderinformation zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSKG)

Mit dem am 1. Januar 2018 in Kraft tretenden Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSKG) beabsichtigt die Bundesregierung, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Geringverdienern, eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu erreichen.

Die Maßnahmen im Einzelnen:

### 1 Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens

Der steuerliche Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG erhöht sich von derzeit 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (BBG). Gleichzeitig entfällt der 2005 eingeführte Erhöhungs-Beitrag von EUR 1.800,- im Falle der Nichtinanspruchnahme der Vergünstigungen des ehemaligen § 40b EStG.

### 2 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss von 15 % des Umwandlungsbetrages

Zwischen dem 01.01.2018 und dem 01.01.2022 wird stufenweise eine obligatorische Arbeitgeberbeteiligung von 15 % des Gehaltsumwandlungsbetrages eingeführt, soweit der Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis hieraus generiert. Für Neuzusagen im Sozialpartnermodell gilt sie ab dem 01.01.2018, für Neuzusagen in Verbindung mit bisherigen Garantiemodellen ab dem 01.01.2019 und für Altzusagen ab dem 01.01.2022.

### 3 Förderbeitrag für Geringverdiener möglich

Für vom Arbeitgeber finanzierte Zusagen an Geringverdiener (Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen bis zu EUR 2.200,- monatlich) können staatliche Zuschüsse in Höhe von 30 % des Beitrages, im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens verrechenbar, beansprucht werden. Der Beitrag muss mindestens EUR 240,- und darf höchstens EUR 480,- pro Jahr betragen.

### 4 Freibetrag in der Grundsicherung

Ab dem 01.01.2018 gilt für Rentenleistungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge, einer Basis- oder Riester-Rente ein Freibetrag von bis zu EUR 204,50 pro Monat. Dieser wird nicht auf die Grundsicherung im Alter angerechnet. Das Argument, eine geförderte Altersvorsorge für Geringverdiener lohne nicht, wird damit entkräftet.

### 5 Verbesserungen für Abfindungszahlungen in der bAV und bei Nachzahlungen von Beitragslücken

Die so genannte „Vervielfältigungsregelung“, die die Möglichkeit einer steuerfreien Dotierung von Abfindungszahlungen im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG ermöglicht, wird erweitert. Auch die steuerfreie Nachzahlung von Beitragslücken, die zum Beispiel durch Elternzeit oder langfristige Krankheit entstehen können, wird neu geregelt.



### 6 Verbesserung der Riesterförderung innerhalb der bAV

Die jährliche Grundzulage für Riester-Verträge, auch im Rahmen einer bAV abgeschlossene, wird von EUR 154,- auf EUR 175,- erhöht. Die bisher gültige Krankenversicherungspflicht auf ausgezahlte Leistungen aus Riester-bAV-Verträgen entfällt.

### Sozialpartnermodell

Mit dem BRSKG wird exklusiv für Tarifverträge ab 01.01.2018 eine neue Zusageart eingeführt, die reine Beitragszusage. Mit der Beitragszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich zur Zahlung der Beiträge an einen externen Versorgungsträger („pay and forget“).

Damit soll insbesondere eine Stärkung der tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung unterstützt werden. Dieser Beitrag wird in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg – Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung – eingebracht und der Arbeitgeber übernimmt keine Subsidiärhaftung für den Fall, dass der externe Versorgungsträger nicht leistet. Dies ist eine Abkehr vom bisherigen Prinzip der Haftung des Arbeitgebers für jegliche Form der betrieblichen Altersversorgung (siehe § 1 Abs. 1 BetrAVG). Die Leistungen werden in Form einer so genannten Zielrente („Defined Ambition“) dargestellt, die je nach Ertragslage schwanken kann (ohne Garantie). Es handelt sich um lebenslang laufende Leistungen mit sofortiger Unverfallbarkeit. Kapitalzahlungen sind ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien müssen sich an der Durchführung und Steuerung dieser Form der bAV beteiligen und die Beiträge müssen in einem separaten Anlagestock/Sicherungsvermögen angelegt werden. Dabei sollen Öffnungsklauseln vereinbart werden, damit nicht tarifgebundene Arbeitgeber die Beitragszusage nutzen können.

Die Finanzierung kann alleine durch den Arbeitgeber oder per Entgeltumwandlung erfolgen. Bei Entgeltumwandlung gilt der bereits angesprochene Arbeitgeberzuschuss von 15%. Da es keine Haftung des Arbeitgebers gibt, kann im Tarifvertrag ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag als „Sicherungsbeitrag“ vereinbart werden. Die Zusagen im Rahmen der Zielrente unterliegen damit auch keiner Anpassungsprüfungspflicht mehr und eine Insolvenzsicherung findet ebenfalls nicht statt. Nach Ausscheiden des Arbeitnehmers sind eine einfache Mitnahme und die private Fortführung oder die Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber mit einer Beitragszusage – also nur in ein anderes Sozialpartnermodell – möglich. Zur weiteren Stärkung des Sozialpartnermodells wird

die Möglichkeit eines obligatorischen Aufnahmeverfahrens in die bAV eingeführt. Dabei werden die Arbeitnehmer automatisch in die bAV/Entgeltumwandlung ihres Unternehmens aufgenommen. Sie erhalten allerdings eine Abwahlmöglichkeit (Opting-out). Das BRSBG bietet für Opting-Out-Modelle einen rechtssicheren Rahmen. Dieser besagt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mindestens drei Monate vor der ersten Entgeltumwandlung in Textform informieren und der Umwandlungsbetrag bzw. der Teil der Vergütung genannt werden muss. Die Arbeitnehmer können innerhalb eines Monats nach Zugang der Aufnahme widersprechen und die Entgeltumwandlung kann mit einer Frist von maximal einem Monat beendet werden.

### Fazit und Empfehlung

#### Zuschuss durch den Arbeitgeber

Wir empfehlen die Weitergabe eines Arbeitgeberzuschusses in Höhe von mindestens 15% für alle Verträge bereits ab dem 01.01.2018 zu gewähren, so dass die verschiedenen Versorgungssysteme nicht konkurrieren, und auch Mitarbeiter mit längerer Betriebszugehörigkeit ebenfalls frühzeitig davon profitieren. Dies lässt sich in der Unternehmenskommunikation auch deutlich besser argumentieren als lediglich der Vorgabe des Gesetzes zu folgen. Bereits in der Vergangenheit hat sich eine Arbeitgeberbeteiligung an der Entgeltumwandlung als Anreizinstrument für Arbeitnehmer bewährt.

#### Fördervolumen

Durch die Erhöhung des Fördervolumens nach § 3 Nr. 63 EStG auf 8% der BBG (unter Anrechnung der Direktversicherungen nach § 40b EStG) wird allen Mitarbeitern ein höheres Absicherungsniveau im Rahmen der bestehenden oder neu einzurichtenden bAV-Verträge ermöglicht.

#### Riester-Förderung

Durch die höhere Riesterförderung und den Wegfall der Kranken- und Pflegeversiche-

rungsbeiträge auf bAV-Riester-Leistungen ergeben sich neue, ggf. lukrative Möglichkeiten im Rahmen der Riester-bAV, die im Rahmen einer umfassenden Beratung Berücksichtigung finden sollten.

#### Sozialpartnermodell (bAV 2) versus Garantiewelt (bAV 1)

Insbesondere für nicht tarifgebundene Unternehmen wird sich künftig die Frage stellen, ob sie weiterhin auf die alte Garantiewelt (bAV 1) oder das Sozialpartnermodell (bAV 2) setzen. Vergleicht man die relevanten Aspekte beider Welten, so spricht für die bAV 1, dass neben Rentenleistungen auch weiterhin Kapitalleistungen möglich sind. Daneben gibt es bei bAV 1 nach wie vor garantierte Leistungen (Rente oder Kapital), die die Altersversorgung deutlich kalkulierbarer machen. Zielrenten im Rahmen von bAV 2 sind „Schätzungen“, haben keine Garantien und sind letztlich weniger zuverlässig. Die vertragliche Gestaltung der gesetzlichen Unverfallbarkeit (aktuell fünf Jahre, ab dem 01.01.2018 drei Jahre) ist in dem Sozialpartnermodell für arbeitgeberfinanzierte Leistungen nicht möglich. Die auf den gezahlten Beiträgen beruhende Anwartschaft auf Altersrente ist sofort unverfallbar. Somit entfällt für den Arbeitgeber ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung. Laufende Rentenleistungen unterliegen im Rahmen von bAV 2 nicht der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 des Betriebsrentengesetzes. Somit findet während des Rentenbezugs kein zwingender Inflationsausgleich statt. Der Gesetzgeber hat eine deutliche Stärkung der wichtigen Säule „betriebliche Altersversorgung“ in unserem Alterssicherungssystem geschaffen. Von dieser profitieren vor allem die Arbeitnehmer. Für Arbeitgeber wird durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz die vorhandene Versorgungsstruktur jedoch zunächst etwas komplexer und somit ggf. verwaltungsintensiver. Welcher Handlungsbedarf sich für Sie aus dem neuen Gesetz ergibt und wie Sie Ihr Unternehmen in der neuen bAV-Welt sicher aufstellen können, zeigen wir Ihnen gern.

MR / MB / LM

## Impressum

Sie haben Fragen zu diesem oder anderen Themen? Rufen Sie uns an – wir informieren Sie gern. Oder besuchen Sie uns im Internet unter: [www.guarantee-advisor-group.com](http://www.guarantee-advisor-group.com). Das Guarantee Journal erscheint dreimal jährlich. Verantwortlich für den Inhalt ist der jeweilige Absender des Guarantee Journals. Nachdruck sowie jegliche andere Form der Wiedergabe, auch auszugsweise, sind untersagt.



Guarantee Advisor Group e.V.  
Zwischen den Wegen 19  
58239 Schwerte

Telefon 02304/9666-19  
Telefax 02304/9666-20

[info@guarantee-advisor-group.com](mailto:info@guarantee-advisor-group.com)  
[www.guarantee-advisor-group.com](http://www.guarantee-advisor-group.com)



T & S  
Versicherungsmakler GmbH  
Mündelheimer Weg 5  
40472 Düsseldorf

Telefon 0211/422600-0  
Telefax 0211/422600-10

[info@ts-versmakler.de](mailto:info@ts-versmakler.de)  
[www.ts-versmakler.de](http://www.ts-versmakler.de)