

longial informiert.

Wie profitieren Ihre Arbeitnehmer vom Betriebsrentenstärkungsgesetz?

Am 7. Juli 2017 hat der Bundesrat dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) zugestimmt. Damit werden zum 1. Januar 2018 zahlreiche Änderungen in Kraft treten, die eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bei kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie bei Arbeitnehmern mit kleineren und mittleren Einkommen bewirken sollen - die erklärten Ziele der Bundesregierung für dieses Gesetz.

Wesentliche Komponenten des BRSg

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz bewirkt durch eine individuelle Förderung, dass die betriebliche Altersversorgung (bAV) für den Einzelnen attraktiver wird. Ferner baut es Hemmschwellen für den Arbeitgeber ab, damit mehr und mehr Unternehmen Angebote zur bAV machen. Zusammenfassend lässt sich das BRSg in vier tragende Säulen unterteilen.

1. Die „**reine Beitragszusage**“ (im Rahmen des sog. Sozialpartnermodells)
2. Regulatorischer Rahmen zur **Entgeltumwandlung** (Optionsmodell und Weitergabe der SV-Ersparnis vom ArbG)
3. Der **Ausbau der steuerlichen Förderung** der betrieblichen Altersversorgung
4. Die gezielte **Förderung von Geringverdienern** zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Die „reine Beitragszusage“

Damit hat der Arbeitgeber nun erstmalig die Möglichkeit, eine Versorgungszusage auf einen Beitrag zu begrenzen, - also ohne Risiken für Zinsertrag, Rentenhöhe oder Langlebigkeit übernehmen zu müssen.

Die Versorgungszusage muss im Rahmen eines Tarifvertrages erteilt werden. Der Beitrag fließt an eine externe Versorgungseinrichtung (z.B. einen Pensionsfonds) die von den Sozialpartnern, meist also Arbeitgeberverband und Gewerkschaften, ausgewählt oder neu gegründet wird.

Die Entgeltumwandlung

Die Tarifpartner können künftig vereinbaren, dass der Aufbau einer bAV durch Entgeltumwandlung obligatorisch ist. Der Arbeitnehmer muss sich aktiv gegen die Teilnahme aussprechen, wenn er keine Entgeltumwandlung wünscht

Diese Lösung war bislang als „Opting-Out“ bekannt. Mit dem BRSg wurde nun zum einen eine Rechtsgrundlage für die Einrichtung neuer, aber zum anderen auch Rechtssicherheit für bereits bestehende Opting-Out-Lösungen geschaffen.

Unabhängig davon, ob die Entgeltumwandlung einzeln vereinbart wird oder im Optionsmodell automatisch erfolgt gilt: Arbeitgeber müssen für neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019 und für bereits bestehende ab dem 01.01.2022 die bei einer Entgeltumwandlung ersparten ArbG-Anteile zur Sozialversicherung weitestgehend (15%) an den Arbeitnehmer in Form eines Zuschusses weitergeben.

Ausbau der steuerlichen Förderung

§ 3 Nr. 63 EStG:

Die steuerfreie Einzahlung in eine bAV wird ausgebaut und vereinfacht: von 4% der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung West (in 2018: 78.000 EUR) zzgl. 1.800 EUR wird sie auf 8% angehoben. Damit sind in 2018 6.240 EUR jährlich bzw. 520 EUR monatlich an steuerfreier Einzahlung möglich.

Für die Sozialversicherungsbeiträge bleibt es aber dabei, dass Beiträge bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze von der Sozialversicherungsbeitragspflicht befreit sind.

„Riester-Förderung“ nach § 10a EStG:

Die Grundzulage der Riester-Förderung wird von 154 EUR p.a. auf 175 EUR p.a. angehoben. Für die bAV hat die Riester-Förderung bislang keine Rolle gespielt, da, anders als bei privaten Riesterverträgen, auf Leistungen aus betrieblichen Riesterverträgen im Rentenalter Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu entrichten waren. Diese Ungleichbehandlung hat der Gesetzgeber mit dem BRSg nun abgeschafft. Damit werden betriebliche Riesterverträge insbesondere für kleine und mittlere Einkommen zunehmend interessant.

Förderung für Geringverdiener

Für Geringverdiener mit einem Monatseinkommen bis zu 2.200 EUR erhält der Arbeitgeber einen steuerlichen Zuschuss, wenn er eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte bAV einführt. Der Zuschuss beträgt 30% von maximal 480 EUR Beitrag p.a. und wird unkompliziert, als direkter Abzug von der abzuführenden Lohnsteuer, gewährt.

Freibetrag bei der Grundsicherung

Leistungen der bAV werden nicht mehr vollständig auf die Grundsicherung angerechnet: In § 82 Abs. 4 Sozialgesetzbuch XII wird ein Freibetrag für bAV-Leistungen eingeführt (2018: bis zu 208 EUR)

Was bedeuten die Änderungen für die bAV Ihres Unternehmens? Sprechen Sie uns gerne an!

Detaillierte Informationen finden Sie auch auf unserer Homepage unter www.longial.de

Longial GmbH
Prinzenallee 13, 40549 Düsseldorf
Tel.: +49 (0) 211 4937-7600
Fax: +49 (0) 211 4937-7631

Überseering 35, 22297 Hamburg
Tel.: +49 (0) 40 6376-2132
Fax: +49 (0) 40 6376-4446

info@longial.de, www.longial.de