



Das BRSG – Inhalte und Tipps.

Zum 1. Januar 2018 tritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) in Kraft. Der Gesetzgeber will so die betriebliche Altersversorgung (bAV) stärken und Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer schaffen.

Was sind die Auswirkungen? Wie können Sie reagieren, damit auch Ihr Unternehmen profitiert? Wir haben für Sie die Eckpunkte des BRSG auf den Punkt gebracht und zeigen Ihnen mögliche Handlungsfelder auf.

Verbesserte Rahmenbedingungen für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds

- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung
- Steuerlicher Förderbeitrag für Geringverdiener
- Erhöhung Förderrahmen von 4 % auf 8 % BBG
- Nachzahlungsmöglichkeit für Jahre ohne Entgeltbezug
- Erweiterte Möglichkeiten bei Ausscheiden
- Verbesserung der Riester-Förderung

Verbesserte Rahmenbedingungen für alle Durchführungswege

- Rechtssicheres Opting-out (automatische Entgeltumwandlung)
- Neue Freibeträge für Grundsicherung

bAV II (sog. Sozialpartnermodell)

- Reine Beitragszusage
- Keine Garantien
- Ausschließlich Rentenleistungen
- Freiwillige Zusatzbeiträge des Arbeitgebers



Das BRSg – die Änderungen im Detail.

Verbesserte Rahmenbedingungen für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

- Für Neuzusagen ab dem 1. Januar 2019 wird es einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von pauschal 15 % geben, sofern der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Das ist im neuen § 1a Abs. 1a BetrAVG geregelt. Der Arbeitgeber muss also 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds weiterleiten.
- Die Verpflichtung entfällt, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen von Direkt- und Unterstützungskassenzusagen erfolgt.
- Für bereits bestehende und bis zum 31. Dezember 2018 vereinbarte Entgeltumwandlungen gilt eine Übergangsfrist bis 1. Januar 2022. Erst ab dann muss der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gezahlt werden.
- Für individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden, gilt ebenfalls der 1. Januar 2022.
- Nach § 1b BetrAVG ist die auf dem gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung beruhende Betriebsrentenanwartschaft sofort gesetzlich unverfallbar.

Tipps für Ihre betriebliche Praxis

- Überlegen Sie bereits jetzt, ob Sie sich schon heute mit einem freiwilligen Zuschuss an der Entgeltumwandlung Ihrer Mitarbeiter beteiligen.
- Alternativ können Sie auch die gesamte Sozialabgabensparnis an Ihre Mitarbeiter weitergeben.
- Bitte überprüfen Sie bereits bestehende Regelungen zu Arbeitgeberzuschüssen und erhöhen Sie diese gegebenenfalls.

Steuerlicher Förderbeitrag für Geringverdiener

- Ab dem 1. Januar 2018 sind Arbeitgeberbeiträge, die Sie für Ihre Mitarbeiter mit einem monatlichen Bruttoverdienst von bis zu 2.200 EUR zusätzlich leisten, zu 30 % im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erstattungsfähig.
- Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Arbeitgeberbeiträge zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn im Kalenderjahr zwischen 240 EUR und 480 EUR betragen.
- Der erstattungsfähige Maximalbetrag liegt bei 144 EUR (entspricht 30 % von max. 480 EUR).
- Neben dieser Sonderförderung bleibt der Restbetrag als Betriebsausgabe abzugsfähig.
- Die Förderung ist allerdings auf Zusagen nach dem 31. Dezember 2016 begrenzt.
- Wurde bereits im Jahr ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag zugunsten einer Zusage geleistet, gilt die neue Förderung nur für den zusätzlichen Beitrag, den der Arbeitgeber darüber hinaus leistet.
- Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag ist nicht beim steuer- und sozialabgabenfreien Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG zu berücksichtigen.
- Darüber hinaus ist er nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV nicht dem sozialabgabenpflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen und somit sozialabgabenfrei.

Tipps für Ihre betriebliche Praxis

- Entscheiden Sie sich für eine arbeitgeberfinanzierte bAV anstelle einer Gehaltserhöhung.
- Im Gegensatz zu einer Gehaltserhöhung profitieren Sie von der zusätzlichen Sozialabgabensparnis auf den vollen Arbeitgeberbeitrag.
- Eine Gehaltserhöhung motiviert die Mitarbeiter nur kurz. Eine bAV dagegen ein Leben lang.



Das BRSG – die Änderungen im Detail.

Erhöhung Förderrahmen von 4 % auf 8 %

Ab 1. Januar 2018 wird die steuerfreie Grenze für Beiträge von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der allgemeinen Rentenversicherung (West) angehoben.

- Dafür entfällt der Aufstockungsbetrag in Höhe von jährlich 1.800 EUR.
- Der künftig steuerfreie Höchstbetrag von 8 % der BBG verringert sich um pauschalbesteuerte Beiträge aus Altzusagen, die bis zum 31. Dezember 2004 erteilt worden sind.
- Die neue Regelung soll zu einer wesentlichen Vereinfachung im Lohnsteuerabzugsverfahren führen.
- Sozialabgabenfrei sind allerdings wie bisher nur 4 % der BBG.
- Bestehende Verträge können den neuen steuerlichen Förderrahmen ergänzend ausschöpfen und ansonsten unverändert fortgeführt werden.
- Die Erhöhung ist besonders für Einkommen oberhalb der BBG interessant.

Tipps für Ihre betriebliche Praxis

- Nutzen Sie den neuen Gestaltungsspielraum bei der Versorgung Ihrer Fach- und Führungskräfte.
- Bieten Sie Ihren Know-how-Trägern eine attraktive Zusatzversorgung.
- Möglich sind Entgeltumwandlung, Mischfinanzierung und reine Arbeitgeberfinanzierung.

Nachzahlungsmöglichkeit für Jahre ohne Entgeltbezug

- Durch entgeltfreie Zeiten, wie z. B. Elternzeit, Entsendung und Sabbatjahr, entstehen häufig Lücken in der bAV.
- Mitarbeiter haben daher künftig die Möglichkeit, steuerfrei Beiträge in ihre Versorgung nachzahlen.
- Die Nachzahlungsmöglichkeit besteht pro Kalenderjahr ohne Entgeltbezug und ist auf maximal 10 Kalenderjahre begrenzt.
- Auch hier ist der steuerfreie Rahmen auf 8 % der BBG beschränkt.
- Nach heutiger Gesetzeslage ist davon auszugehen, dass die Nachzahlung zwar steuer-, aber nicht sozialabgabenfrei ist.
- Berücksichtigt werden auch Kalenderjahre vor 2018, sofern die Nachzahlung ab dem 1. Januar 2018 erfolgt.
- Es werden nur Beiträge aus einem ersten Dienstverhältnis gefördert. Arbeitslöhne aus anderen Dienstverhältnissen bleiben unberücksichtigt.

Tipp für Ihre betriebliche Praxis

- Nutzen Sie den neuen Gestaltungsspielraum z. B. bei ruhenden Dienstverhältnissen und binden Sie Ihre Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen.



Das BRSG – die Änderungen im Detail.

Erweiterte Möglichkeiten beim Ausscheiden

- Zukünftig gibt es erweiterte steuerfreie Dotierungsmöglichkeiten beim Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Unternehmen.
- Beiträge, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zahlt, können im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n. F. steuerfrei gestellt werden.
- Dies gilt unabhängig davon, wie lange das Dienstverhältnis bestanden hat.
- Die Höhe der Steuerfreiheit ist auf die Zahl der Dienstjahre (max. 10), vervielfältigt mit 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der allgemeinen Rentenversicherung (West) beschränkt.
- Die Gründe für das Ausscheiden des Mitarbeiters sind für die Vervielfältigung unerheblich. So kann diese Regelung auch bei Ausscheiden des Mitarbeiters wegen Erreichens der Altersgrenze angewendet werden.

Tipp für Ihre betriebliche Praxis

- Die Vervielfältigungsregelung ist zukünftig deutlich attraktiver und einfacher. Daher wird sie insbesondere bei Abfindungszahlungen eine große Rolle spielen.



Das BRSG – die Änderungen im Detail.

Verbesserte Rahmenbedingungen für alle Durchführungswege

Rechtssicheres Opting-out (Optionssystem)

- Ab 1. Januar 2018 können Mitarbeiter automatisch an der Entgeltumwandlung teilnehmen, es sei denn, sie widersprechen dieser Vereinbarung ausdrücklich.
- Tarifvertragsparteien können ein tarifvertragliches automatisches Entgeltumwandlungssystem mit Widerspruchsrecht einführen.
- Ist der jeweilige Tarifvertrag dahingehend geöffnet, können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung einen solchen Tarifvertrag umsetzen.
- Darüber hinaus können nicht tarifgebundene Arbeitgeber freiwillig für Neuzugänge ein Opting-out-Modell einführen.
- Die Anwendung des Tarifvertrags kann nicht einzelvertraglich vereinbart werden.
- Der Arbeitgeber muss mindestens 3 Monate vor Umwandlung ein schriftliches Angebot vorlegen inkl. dem Hinweis auf Widerspruchsmöglichkeit und -frist.

Tipps für Ihre betriebliche Praxis

- Gemeinsam mit Ihnen prüfen wir Ihre bestehende Versorgungsordnung.
- Ein automatisches Versorgungsangebot erreicht und motiviert deutlich mehr Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen.
- Ein betriebliches Opting-out-Modell erhöht außerdem Ihre Attraktivität für Arbeitskräfte, die Sie anwerben möchten.

Neue Freibeträge für die Grundsicherung im Rentenbezug

- Zusätzliche Vorsorge lohnt sich zukünftig auch für niedrigere Einkommen.
- Es wird einen Freibetrag für die Anrechnung von betrieblichen Renten, Riester- und Basisrenten geben.
- Leistungen aus einer freiwilligen Altersversorgung werden bis 100 EUR monatlich pauschal nicht auf die Grundsicherung im Rentenalter angerechnet.
- Der über die 100 EUR hinausgehende Teil bleibt zu 30 % anrechnungsfrei.
- Die gesamte nicht anzurechnende Leistung wird auf 50 % der Regelbedarfsstufe 1 (Hartz IV) = 204,50 EUR gedeckelt (2017).

Tipps für Ihre betriebliche Praxis

- Das Argument, dass die bAV eventuell auf die Grundsicherung angerechnet wird, fällt künftig weitestgehend weg.
- Daher lohnt sich die bAV auch für Mitarbeiter mit einem niedrigeren Einkommen.
- In Kombination mit der steuerlichen Förderung von Geringverdienern und dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung können Sie Ihren Mitarbeitern ein attraktives bAV-Paket anbieten.



Das BRSG – die Änderungen im Detail.

Tarifvertragliche bAV (Sozialpartnermodell)

- Tarifvertragsparteien können ab 1. Januar 2018 als neue Zusageform die reine Beitragszusage des Arbeitgebers für eine bestimmte Leistung (Zielrente) vereinbaren.
- Hierbei verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich zur Zahlung von Beiträgen.
- Eine garantierte Leistung ist verboten.
- Eine gesetzlich geregelte und verschuldensunabhängige Ausfallhaftung ist nicht vorgesehen.
- Es sind ausschließlich Rentenzahlungen zulässig.
- Als Durchführungswege kommen nur die Direktversicherung, die Pensionskasse und der Pensionsfonds in Betracht.
- Zur Absicherung der reinen Beitragszusage kann im Tarifvertrag ein zusätzlicher Sicherheitsbeitrag vereinbart werden, den der Arbeitgeber zahlen muss.
- Der ab 1. Januar 2018 verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlungen muss im Tarifvertrag ebenfalls vorgesehen sein.
- Unternehmen ohne Tarifbindung können sich dem Sozialpartnermodell anschließen, wenn sie den einschlägigen Tarifvertrag bereits anwenden.
- Die Tarifpartner sind nicht verpflichtet, das Sozialpartnermodell zu wählen, und sollen bestehende Versorgungssysteme angemessen berücksichtigen.
- Im Sozialpartnermodell gilt eine eingeschränkte Übertragungsmöglichkeit, d. h. Übertragung oder Mitnahme bei Ausscheiden sind ausschließlich in ein anderes Sozialpartnermodell zulässig.

Verbesserung der Riester-Förderung

- Die Riester-bAV wird, wie bei einem privaten Riester-Vertrag, aus dem Nettogehalt des Arbeitnehmers gezahlt.
- Die betrieblichen Riester-Versorgungsleistungen sind zukünftig sozialabgabenfrei.
- Die Riester-Grundzulage steigt auf 175 EUR p. a.

Tipp für Ihre betriebliche Praxis

- Welche Vorteile und Nachteile ergeben sich aus der reinen Beitragszusage? Sind garantierte Leistungen für die Altersversorgung Ihrer Mitarbeiter auch weiterhin wichtig? Überlegen Sie gemeinsam mit uns sorgfältig, bevor Sie eine Entscheidung für Ihre Mitarbeiter treffen.



Das BRSG – Komplex, aber chancenreich.

Das BRSG kommt – was ist jetzt zu tun?

- Die Vielzahl der neuen Regelungen zeigt den enormen Stellenwert der bAV in der Gesellschaft und damit auch die zentrale Rolle des Arbeitgebers.
- Doch welche Form der bAV ist die richtige Wahl für Ihr Unternehmen?
- Die zunehmende Komplexität führt dazu, dass der Beratungs- und Betreuungsbedarf bei Arbeitgebern und Mitarbeitern wächst.
- Mögliche Handlungsfelder ergeben sich z. B. aus
 - der Anpassung bestehender Versorgungsordnungen,
 - der Anpassung der Lohnbuchhaltungsprogramme,
 - der Abstimmung mit Betriebsrat und Personalabteilung,
 - der Information und Beratung Ihrer Mitarbeiter.

Fazit

- Die neue Betriebsrente stärkt die bAV in Ihrem Unternehmen.
- Sichern Sie sich Wettbewerbsvorteile, wenn es darum geht, die besten Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.
- Nutzen Sie die Chance und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter beim Aufbau einer zusätzlichen, betrieblichen Altersversorgung.
- Die NÜRNBERGER hilft Ihnen dabei gerne und ist ein kompetenter Partner an Ihrer Seite.

Unsere Dienstleistungen für Sie

- Klar geregelte Versorgungskonzepte – für mehr Motivation und höhere Wertschätzung der Mitarbeiter
- Versorgungsordnungen sorgen für mehr Rechtssicherheit und Haftungssicherheit des Arbeitgebers.
- Betriebsrentenportal – die interaktive Möglichkeit zur Mitarbeiterinfo

Unser Ziel ist es, die bAV für Sie auch mit den neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen einfach und praktikabel zu gestalten.

Sie möchten mehr wissen?

Weiterführende Informationen finden Sie unter www.bav-infothek.de.

Ihr Beratungs-Plus vor Ort:

NÜRNBERGER Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen mbH
Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg
Telefon 0911 531-4343, Fax -3515
info@nuernberger.de, www.nuernberger.de