Betriebsrentenstärkungsgesetz und betriebliche Altersversorgung

Der Bundesrat hat am 7. Juli 2017 das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz - BRSG) beschlossen. Kernpunkt des neuen Gesetzes ist die Möglichkeit, eine betriebliche Altersversorgung (bAV) per Tarifvertrag im Unternehmen einzuführen.

Das Gesetz wird zum 01.01.2018 in Kraft treten.

Abb.: Der Bundesrat hat das BRSG am 07. Juli 2017 beschlossen (Quelle: Bundesrat)

Garantieverbot: Rente ohne Arbeitgeberhaftung

Aktuell haben circa 60 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland eine betriebliche Altersvorsorge. Mit der Reform der Betriebsrente zum 1. Januar 2018 soll diese für Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch attraktiver werden. Um die bAV aus ihrer Nebenrolle bei der Altersversorgung herauszuholen, setzt das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz vor allem auf die Tarifpartner. Die sollen, so die Idee des sogenannten Tarifpartnermodells, künftig auf tariflicher Grundlage reine Beitragszusagen einführen dürfen. Dabei sind Mindest- oder Garantieleistungen für Arbeitnehmer verboten. Im Gegenzug werden Arbeitgeber von der Haftung befreit ("pay and forget").

Erstmals kann so eine bAV angeboten werden, für deren dauerhaftes Leistungsniveau der Arbeitgeber nicht haften muss. Der Arbeitgeber steht lediglich für die sogenannte Zielrente, eine vorab definierte Betriebsrente entsprechend der eingebrachten Beiträge ein, nicht für deren Rendite.

Auskunftsanspruch wird gestärkt

Die angestrebte höhere Verbreitung einer zusätzlichen Altersvorsorge soll auch durch eine gezielte Aufklärung durch die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht werden.

Bisher können die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung über Möglichkeiten zum Aufbau einer staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge Auskünfte erteilen, soweit sie dazu im Stande sind. Künftig sollen die Träger über die gesamte staatlich geförderte zusätzliche Altersversorgung Auskünfte erteilen. Die Auskunftserteilung schließt auch den konkreten Einzelfall ein.

Die Auskunftserteilung muss immer neutral und anbieterunabhängig erfolgen. Konkrete Produktempfehlungen dürfen nicht gegeben werden.

Kernpunkte der Reform der bAV durch das BRSG

Bei reiner Beitragszusage soll der Arbeitgeber im Falle einer Entgeltumwandlung verpflichtet werden, mindestens 15 Prozent des umgewandelten SV-freien Entgelts als Zuschuss an die Versorgungseinrichtung einzuzahlen.

Bei Entgeltumwandlung gilt: Der Arbeitgeber wird bei neuen Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 2019 verpflichtet, den von ihm ersparten Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen in pauschalierter Form zugunsten seines Beschäftigten an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterzuleiten (nicht bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen). Anders als der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei einer reinen Beitragszusage ist dieser Zuschuss tarifdispositiv.

Übergangsfrist für bestehende Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung

Für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen wird der Arbeitsgeberzuschuss zeitversetzt erst 2022 eingeführt, damit den Firmen genügend Zeit bleibt, um sich darauf einzustellen. Bislang können sie die eingesparten SV-Beiträge bei Entgeltumwandlung in Höhe von rund 20 Prozent für sich behalten; viele Arbeitgeber geben diesen Betrag aber ganz oder teilweise an die Arbeitnehmer weiter.

Auch Regelungen in vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossenen Tarifverträgen, die gegenüber dem neuen gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss für Beschäftigte ungünstiger sind, bleiben gültig.

Opting-Out wird möglich, Freibeträge für bAV steigen

Über den neuen Weg der Verankerung im Tarifvertrag hinaus soll das Betriebsrentenstärkungsgesetz als Grundlage des Sozialpartnermodells auch für die bisherigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, U-Kasse und Direktzusage Neuerungen bringen.

Am wichtigsten: Der steuerfreie Höchstbetrag der Entgeltumwandlung wird von vier auf acht Prozent

der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) angehoben; der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag bleibt aber bei vier Prozent.

Die neue Betriebsrente wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht auf der Grundlage spezifischer neuer Aufsichtsvorschriften überwacht. Daneben ist es Sache der Sozialpartner, zusammen mit den Versorgungseinrichtungen möglichst effiziente und sichere Betriebsrentensysteme einzuführen, zu implementieren und zu steuern.

Tarifrente nach dem Sozialpartnermodell auch für Nichttarifgebundene möglich

Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge auch für sie gelten sollen. Nach dem Willen der Koalition sollen sie das "Tarifmodell und die Versorgungskasse der Branche nutzen dürfen".

Eine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber, die Tarifrente anbieten zu müssen, wird es wohl nicht geben. Jedoch kommt eine Soll-Vorschrift, wonach verhindert wird, dass Tarifpartner überhöhte Eintrittsgelder für nichttarifgebundene Firmen verlangen, die sich einem tarifvertraglichen Versorgungswerk der "Nahles-Rente" anschließen wollen.

BRSG: Änderungen für Geringverdiener bei der bAV

Als Geringverdiener gilt man nun bis 2.200 Euro Bruttoeinkommen, ursprünglich sollte die Obergrenze bei 2.000 Euro liegen. Um solche Geringverdiener stärker als bisher zu fördern, werden neue Anreize für den Auf- und Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung gesetzt. Zahlt der Arbeitgeber für zusätzliche Altersvorsorge mindestens 240 Euro ein, so kann er 30 Prozent von der Lohnsteuer des Arbeitnehmers behalten, die im Wege der Verrechnung mit der vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuer ausgezahlt wird. Für Beiträge von mindestens 240 bis 480 Euro im Kalenderjahr beträgt der Förderbetrag somit 72 bis maximal 144 Euro im Kalenderjahr.

Steuerrechtliche Änderungen durch das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz (Nahles-Rente)

Ab dem 1. Januar 2018 erhöht sich die steuerliche Förderung von 4 Prozent auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG), der bisherige Erhöhungsbetrag von 1.800 Euro entfällt. Beiträge nach § 40 b EStG sowie der neue Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlung werden in den Förderrahmen eingerechnet.

Diese Regelung gilt sowohl für neue als auch für bestehende Verträge der Direktversicherung, der Pensionskasse und des Pensionsfonds. Die unten stehende Grafik zeigt ein Beispiel für die Neuregelung des steuerlichen Förderrahmens (alle Werte mit voraussichtlicher BBG West 2018 (78.000 EUR) beispielhaft gerechnet). **(s. Abb. 1)**

Außerdem wird der steuerfreie Dotierungsrahmen bei Abfindungszahlungen und gebrochenen Erwerbsbiographien durch Einräumung einer zusätzlichen steuerfreien Dotierungsmöglichkeit in Höhe von bis zum 10-fachen Jahresvolumen flexibilisiert sowie verschiedene Vereinfachungen des steuerlichen Verwaltungsverfahrens umgesetzt.

Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 stärkt auch die Riesterrente

Zusätzlich zu den zuvor genannten Maßnahmen werden Verbesserungen im Bereich der Riester-Rente auf den Weg gebracht . Die jährliche Grundzulage wird von gegenwärtig 154 Euro auf nun 175 statt ursprünglich 165 Euro angehoben. Es gibt Erleichterungen bei der Besteuerung der Abfindungen von Kleinbetragsrenten. Beim Zulagenverfahren werden die Verfahren verbessert, insbesondere durch eine kürzere Frist für die Überprüfung des Zulagenanspruchs durch die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen.

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Zeitplan

Und so sieht der Zeitplan für das BRSG aus: Nachdem der Bundesrat am 7. Juli 2017 der Reform der betrieblichen Altersversorgung zugestimmt hat, tritt das Gesetz zum 01.01.2018 in Kraft.

Die Neuregelung soll zunächst nur für ab 1. Januar 2018 neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen gelten.

Für bereits bestehende Vereinbarungen soll der Arbeitgeberzuschuss erst nach einer Übergangsfrist von vier Jahren ab Beginn 2022 verpflichtend werden.

Abb. 1

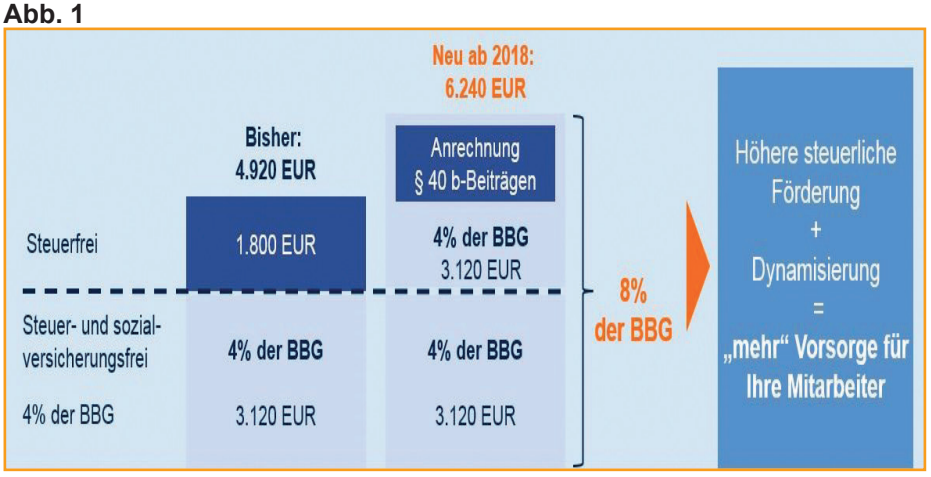

Abb. Quelle R + V

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Kritik bleibt

Trotz der nun erfolgten Einigung über die Tarifrente sind viele Betriebsrentenexperten enttäuscht vom Betriebsrentenstärkungsgesetz. Ihrer Ansicht nach sind die Versprechungen aus dem Koalitionsvertrag, die betriebliche Altersversorgung (bAV) insgesamt zu stärken, mit dem Sozialpartnermodell nicht erfüllt.

Damals hatte sich die Regierungskoalition vorgenommen, "Voraussetzungen zu schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden." Man wollte auch prüfen, inwieweit Hemmnisse bei KMU abgebaut werden können. Inzwischen haben zwei ministerielle Gutachten insbesondere die hohe Komplexität der bAV und ungünstige steuerrechtliche wie sozialversicherungsrechtliche Regelungen als Haupthindernisse identifiziert.

Eingang in den Gesetzesentwurf fand jedoch nur die Tarifrente als kleinster gemeinsamer Nenner einer Lösung der Kritikpunkte.

Betriebsrente 2017: Chancen zur Stärkung nicht genutzt

Für eine tatsächliche Stärkung der bAV sei notwendig gewesen, so Rentenexperte Thomas Dommermuth, die aktuell geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen der bAV so zu ändern, dass diese Vorsorgeform deutlich und für die Zielgruppe erkennbar attraktiver und verständlicher wird.

Dazu gehörten seiner Ansicht nach neue rechtliche Regelungen für die bereits bestehende, traditionelle bAV, statt dessen sei nun neben der bestehenden Sphäre (bAV I) eine neue, tarifvertraglich geregelte Sozialpartner-Welt geschaffen.

FAZIT

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet die Chance für den Aufbruch in ein neues Zeitalter. Es schafft Anreize für eine noch stärkere Verbreitung der bAV gerade in Wirtschaftsbereichen, in denen die bAV-Durchdringungsguote bisher eher unterdurchschnittlich ist.

Das kommt letztendlich allen zugute und schafft zusätzliche Impulse für die Fonds und die Versicherungsbranche. Betriebliche Altersversorgung ist ein zukünftiger Wachstumsmarkt das Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet den Schlüssel dazu.

Bild: fsp-giessen.de

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) ist die Zusage des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer in bei Vertragsschluss definierten Fällen wie Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, Berufsunfähigkeit, Arbeitsunfähigkeit oder Tod Versorgungsleistungen zu zahlen.

Die betriebliche Altersversorgung, auch Betriebsrente genannt, stellt die zweite Säule der Altersversorgungssysteme in Deutschland dar, neben der gesetzlichen Rentenversicherung (erste Säule) und der privaten Rentenversicherung (dritte Säule). Umgangssprachlich wird auch der Begriff betriebliche Altersvorsorge gebraucht.

Für die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung gibt es fünf Durchführungswege. Unmittelbare Durchführungswege, die über das Unternehmen direkt finanziert werden, sind die Direktzusage (Pensionszusage) und die Zusage über eine Unterstützungskasse.

Für mittelbare Durchführungswege (versicherungsförmig) stehen dem Arbeitgeber die Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherungen zur Auswahl. Abhängig von der Person des Beitragszahlers unterscheidet man zwischen „arbeitgeberfinanzierter“, „arbeitnehmerfinanzierter“ und „mischfinanzierter“ bAV.

Die betriebliche Altersversorgung gilt als Instrument zur Mitarbeiterbindung und -motivation. Seit 2002 ist der Grundsatz der Freiwilligkeit des Arbeitgebers bei der bAV, nach dem es alleine in der Entscheidung des Arbeitgebers lag, ob, in welcher Höhe und über welchen Weg er dieses Instrument nutzen möchte, durchbrochen.

Seit 1. Januar 2002 hat jeder in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch gegen seinen Arbeitgeber, Teile seines Gehalts wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln – die sogenannte Entgeltumwandlung. Diese Beiträge sind bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungs- und steuerfrei.

Während nahezu achtzig Prozent der großen Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern und Konzerne eine betriebliche Altersversorgung anbieten, ist sowohl die Verbreitung der bAV als auch deren Durchdringung im Mittelstand wesentlich geringer. Die Bundesregierung hat deshalb für die Legislaturperiode ab 2014 grundlegende Verbesserungen geplant, um die betriebliche Altersversorgung zu stärken.

KRAVAG

Motivieren und binden Sie qualifizierte Fachkräfte langfristig an Ihr Unternehmen! Wer sich für einen Arbeitsplatz in der Logistik entscheidet, lässt sich auf unregelmäßige Arbeitszeiten, variierendes Arbeitsaufkommen und hohe körperliche Belastungen ein. Mit der betrieblichen Altersversorgung (bAV) von R+V steigern Sie die Identifikation der Mitarbeiter mit Ihrem Unternehmen. Erfahren Sie mehr über die attraktiven Vorteile der bAV bei den regionalen Straßenverkehrsgenossenschaften oder auf **www.ruv.de/firmenkunden**

SVG

Mehr Infos zum BRSG und seinen Auswirkungen
bei Ihrer regionalen SVG Assekuranz.
Rufen Sie an – wir beraten Sie gern!

R+V DIE VERSICHERUNG MIT DEM PLUS.

Betriebsrentenstärkungsgesetz eine kurze Zusammenfassung

Gesetzgeber stärkt die Altersversorgung: Betriebsrente noch attraktiver

Es hat gute Chancen, sich zu einem Erfolgsmodell zu entwickeln: das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Sein Ziel ist es, ab 2018 die betriebliche Altersversorgung in Deutschland weiter voranzubringen – gerade auch bei kleinen und mittleren Betrieben. Doch auch für Privatleute bietet es bei der Altersvorsorge echte Vorteile, übrigens nicht nur für Angestellte.

Die R+V Versicherung hat hier die wichtigsten Neuerungen im Überblick zusammengestellt:

Steuerfreibetrag steigt

Ab 2018 ist es möglich, steuer- und sozialversicherungsfrei deutlich mehr Geld in eine betriebliche Altersversorgung investieren. Bis zu 8 Prozent (bisher 4 Prozent) der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) sind steuerfrei, also 6.096 Euro.

4 Prozent (3.048 Euro) sind zudem sozialversicherungsfrei. Auch „Nachzahlungen“ für frühere Jahre sind bei länger ruhenden Arbeitsverhältnissen möglich, hier sind ebenfalls maximal 8 Prozent pro Kalenderjahr steuerfrei.

Abfindung für Altersversorgung

Es wird attraktiver, eine Abfindung des Arbeitgebers (z.B. bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei Übergang in den Ruhestand) in eine bAV-Anwartschaft zu investieren.

Für maximal 10 Berufsjahre können bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei eingezahlt werden – 2018 liegt der Höchstbetrag somit, mit heutiger BBG gerechnet, bei 30.480 Euro und damit fast doppelt so hoch wie zuvor.

Entgeltumwandlung: Chef zahlt zu

Bei einer Entgeltumwandlung (also z.B. einer Direktversicherung) spart nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber Steuern und Sozialabgaben.

Ab 2019 muss der Arbeitgeber bei Neuverträgen grundsätzlich ersparte Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 15 Prozent in den Vertrag des Arbeitnehmers einzahlen. Bei bestehenden Verträgen greift diese Regelung ab 2022. Die betriebliche Altersvorsorge rechnet sich für Beschäftigte also künftig noch mehr.

Geringverdiener profitieren

Die Altersversorgung von Menschen mit geringeren Einkommen (Monatseinkommen bis 2.200 Euro) belohnt der Staat – sofern der Arbeitgeber ab 2018 in einen Neuvertrag zwischen 240 und 480 Euro jährlich beisteuert.

Dafür erhält der Arbeitgeber bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung 30 Prozent Erstattung. Zusätzlich können die bAV-Aufwendungen als Betriebsausgaben abgesetzt werden, sodass der tatsächliche Aufwand für den Arbeitgeber letztlich sehr gering ist.

Riester-Förderung steigt

Auch „Riestern“ wird stärker finanziell gefördert. Die Riester-Grundzulage für jeden Vertrag steigt von 2018 an auf 175 Euro (bisher 154 Euro). Weiterhin unverändert bleiben allerdings die Zulagen für Kinder (180 bzw. 300 Euro, je nach Geburtsjahr).

Neues Sozialpartnermodell

Zusätzlich wird eine neue Zusageart, die sogenannte „reine Beitragszusage“ oder „Zielrente“ eingefügt. Tarifvertragsparteien können für ihre tarifgebundenen Arbeitgeber eine solche Zusage – auf Wunsch auch mit einem Optionsmodell, dem der Arbeitnehmer widersprechen kann – einführen. Die Vorteile: Der Arbeitgeber hat über die Beitragszahlung hinaus keine weiteren Verpflichtungen. Eine flexiblere Kapitalanlage und ein Verzicht auf Garantien können eine höhere Zielrente erreichen.

Unternehmen müssen handeln

Für Unternehmen bedeutet das neue Gesetz aber noch etwas Weiteres: **Sie müssen jetzt handeln**. Einige Gesetzesänderungen betreffen alle Arbeitgeber, die bereits heute eine bAV anbieten. Unternehmen sollten daher ihre bestehenden Versorgungsordnungen umgehend prüfen und überarbeiten, um ihre Betriebsrente für alle Beteiligten zu optimieren und den künftigen gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen. Spezialisierte bAV-Experten, beispielsweise von R+V und ihrer Beratungstochter compertis, unterstützen die Firmen dabei.

VERANSTALTUNGSHINWEIS

Die Innung wird das Thema im Rahmen der Unternehmerabende 2018 behandeln und – voraussichtlich ebenfalls 2018 – eine separate Veranstaltung zu dieser Thematik auflegen.

Mitgliedsunternehmen der Innung erhalten zeitnah weitere Informationen.

Quellen:
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, R+V Lebensversicherung AG, KRAVAG-LOGISTIC Versicherungs-AG, dpa