

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) – die Fakten



Am 1. Juni hat der Bundestag in zweiter und dritter Beratung das Betriebsrentenstärkungsgesetz verabschiedet. Nach der erwarteten Zustimmung des Bundesrates am 7. Juli – ein kleines Fragezeichen steht noch hinter dem Abstimmungsverhalten der GRÜNEN – tritt die Reform dann am 1.1.2018 in Kraft.

Ziel des Gesetzes ist in Umsetzung des Koalitionsvertrages die Förderung der weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und bei Geringverdienern. Dazu bietet die Reform neue Gestaltungsmöglichkeiten für die Tarifpartner und den Ausbau direkter staatlicher Förderung.

Die Kernpunkte werden im Folgenden stichpunktartig zusammengefasst:

◆ **Das Sozialpartnermodell**

Die Tarifparteien können künftig in einem Tarifvertrag die betriebliche Altersversorgung in Form der **reinen Beitragszusage** mit der sogenannten **Zielrente** regeln. Die Verpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich in der reinen Beitragszusage auf die Zahlung des Beitrags an die durchführende Einrichtung. Es gibt keine Leistungs-/Rentengarantie und zunächst keine Arbeitgeberpflichten oder Haftung über die Beitragszahlung hinaus. Durchführende Einrichtung kann eine Pensionskasse, ein Pensionsfonds oder ein Lebensversicherungsunternehmen sein. Die Tarifparteien sind an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage zu beteiligen. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können die reine Beitragszusage nur nutzen, wenn sie durch Betriebsvereinbarung auf den für sie einschlägigen Tarifvertrag verweisen. Inwieweit und unter welchen Konditionen die tariflichen Einrichtungen nichttarifgebundene Arbeitgeber aufnehmen müssen ist ungeklärt.

◆ Die Optionssysteme

Ebenfalls auf Basis eines Tarifvertrages können rechtssicher Systeme der **automatischen Entgeltumwandlung** für ganze Belegschaften inkl. bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse eingeführt werden (Optionssysteme). Auch dieses Instrument steht nichttarifgebundenen Arbeitgebern nur zur Verfügung, wenn sie durch Betriebsvereinbarung auf einen einschlägigen Tarifvertrag verweisen können.

◆ Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Ein Zuschuss der Arbeitgeber zur Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer **in Höhe von 15 %** des umgewandelten Betrages in den Grenzen der tatsächlichen Sozialabgabensparnis **wird verpflichtend**. Er gilt für Entgeltumwandlungen in der neuen reinen Beitragszusage sofort, im Übrigen für ab 1.1.2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen und bei bestehenden Entgeltumwandlungen für diese spätestens ab 1.1.2022. **Die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse sind ausgenommen**. Außer bei der reinen Beitragszusage kann von dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss in Tarifverträgen in der Höhe nach oben und unten abgewichen werden.

◆ Steuerfreier Dotierungsrahmen

Der **steuerfreie Dotierungsrahmen in § 3 Nr. 63 EStG** wird von 4 % auf **8 % der BBG** verdoppelt. Dafür **entfällt der statische Betrag** in Höhe von **1.800 €**. Die Bestimmungen zur erhöhten steuerfreien Dotierung in den versicherungsförmigen Durchführungsweisen (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Vervielfältiger) werden vereinfacht, hinzu kommt die Möglichkeit der Nachdotierung für Jahre ohne Entgeltanspruch (maximal 10) im ruhenden Arbeitsverhältnis. Die **Sozialversicherungsfreiheit wird nicht ausgedehnt** und bleibt bei 4 %.

◆ Anrechnungsfreibetrag in der Grundsicherung

Freiwillige zusätzliche Altersvorsorge, zu der auch die **betriebliche Altersversorgung** zählt, wird mit einem Sockelbetrag **in Höhe von 100 € monatlich von der Anrechnung auf die Grundsicherung befreit**. Darüber hinausgehende Einkünfte aus freiwilliger Vorsorge bleiben in Höhe von 30 % unberücksichtigt, maximal bis zur halben Regelbedarfsstufe 1 (2017 wären maximal 204,50 € anrechnungsfrei).

◆ bAV-Förderbetrag für Geringverdiener

Zahlt der Arbeitgeber für Geringverdiener (Einkommensgrenze: **2.200 € brutto pro Monat**) einen Beitrag in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, kann er **30 %** des Aufwands über die **Lohnsteueranmeldung** direkt vom Staat zurückerhalten. Voraussetzung ist ein Mindestbeitrag von 240 € pro Jahr, die Förderung greift bis zum einem Arbeitgeberaufwand in Höhe von 480 €, sodass maximal 144 € erstattungsfähig sind. Die Förderung wird gewährt für 2017 erstmals gewährte oder erhöhte Beiträge. Entgeltumwandlungen werden nicht gefördert. Der geförderte Beitrag ist zusätzlich zum Volumen nach § 3 Nr. 63 EStG steuer- und sozialabgabenfrei. Der Tarif im externen Durchführungsweg ist nicht auf die reine Beitragszusage beschränkt.

Herausgeber:

PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH · Black & Decker-Straße 17b · 65510 Idstein
Tel.: 06126 - 589-0 · email@pbg.de · www.pbg.de

♦ **Doppelverbeitragung bei bAV-Riester**

Die echte Doppelverbeitragung bei **bAV-Riesterverträgen** wird abgeschafft, sodass auf die Leistungen, wie bei privaten Riesterverträgen **keine Beiträge zur KVdR und Pflegeversicherung** fällig werden.

♦ **Rückwirkung der Anpassungsregelung für Pensionskassen**

Das Gesetz stellt ebenfalls klar, dass § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, der **die Anpassungsprüfungspflicht** gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG ersetzt, wenn die **Pensionskasse** ihre Überschüsse zur Leistungserhöhung verwendet, **auch rückwirkend** für Zeiträume vor dem Inkrafttreten des geänderten Paragraphen zum 31.12.2015 gilt.

Ein akuter Handlungsbedarf besteht für die Arbeitgeber aktuell nicht. Sollten Sie jedoch schon Fragen haben oder Änderungen Ihrer Versorgungssysteme schon anstehen, schreiben Sie uns eine E-Mail an BRSG@PBG.de.

Ausführliche Einordnungen und Stellungnahmen zu der Reform erfolgen in ergänzenden PBG-Infos in den nächsten Wochen.

Die PBG bietet umfassende Beratungsleistungen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und zu Zeitwertkonten an, immer unter Berücksichtigung der aktuellsten Gesetzeslage und Rechtsprechung. Schreiben Sie uns einfach eine E-Mail an email@pbg.de.

Herausgeber:

PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH · Black & Decker-Straße 17b · 65510 Idstein
Tel.: 06126 - 589-0 · email@pbg.de · www.pbg.de

Dienstleistungen rund um die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten

Kompetenter, umfassender und unabhängiger Service für die Personalabteilung

In Kürze:

Gründungsjahr:	1981
Management Buy Out:	2004
Mitarbeiter:	25
Mathematiker, Juristen, Betriebswirte, IT-Spezialisten	
Standort:	Idstein

Arbeitsfelder:

Unternehmensberatung mit Spezialisierung auf die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten, versicherungsmathematische Gutachten, Finanzierung der bAV, Insolvenzschutz, CTA-Modelle, Versicherungslösungen, Outsourcingservice, bAV-Software

Kunden:

mittelständische Unternehmen jeder Größe, deutschlandweit und branchenübergreifend

Kontakt:

Hartwig Kraft
PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH
Black & Decker-Str. 17b

65510 Idstein

Telefon: (06126) 589 -150
e-Mail: hartwig.kraft@pbg.de
Internet: www.pbg.de

Seit über 30 Jahren berät die PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH inhabergeführt mit jetzt rund 25 Mitarbeitern - Rechtsanwälten, Aktuaren, Betriebswirten und IT-Spezialisten - von Idstein aus ihre Kunden in allen Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und zu Lebensarbeitszeitkonten.

Als einem der wesentlichen Werkzeuge des Personalbereichs zur Rekrutierung, Bindung und Motivation von Mitarbeitern kommt der bAV zukünftig wieder eine größere Bedeutung zu. In Verbindung mit Lebensarbeitszeitkonten ergeben sich sinnvolle Lösungen für den Wunsch nach bezahlten Eltern- und Pflegezeiten, für Sabbaticals und für flexible Übergänge in den Ru-

hestand. Die Vorgaben einiger Tarifabschlüsse werden in sinnvolle unternehmensindividuelle Lösungen umgesetzt.

Der 360°-bAV Service©

Die PBG ist der ideale Partner der Personalabteilung, da ihre Dienstleistungen alle Aspekte einer bAV und bei Lebensarbeitszeitkonten abdecken. Von der Konzeption über die Fundierung bis hin zur Organisation und externen Abwicklung – mit oder ohne Integration von Versicherungskomponenten.

Der bAV-Sparplan© der PBG

Als Lösung bei der Neueinführung oder der Umgestaltung und Vereinheitlichung historisch gewachsener bAV-Systeme hat sich der bAV-Sparplan© der PBG bewährt.

Die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter, ein flexibler Unternehmensaufwand und optimale Liquiditätseffekte verbinden sich zu einem personalwirtschaftlich effektiven Instrumentarium.

Die Demografiestufe

Die Lebensarbeitszeitmodelle der PBG organisieren Arbeitszeitkonten für Unternehmen und Mitarbeiter und helfen den Übergang in die Rente flexibel zu gestalten.

Das bAV-Portal

Informationen zur bAV sind die unabdingbare Basis für alle Planungen und Entscheidungen von Mitarbeitern und Unternehmen. Das Internet-gestützte bAV-Portal der PBG hilft dem Personalbereich diese Informationen sofort und aktuell zur Verfügung zu stellen.

Der Gutachtenservice

Für ein gelungenes Zusammenspiel von Personal- und Finanzbereich liefert die PBG versicherungsmathematische Gutachten zur Bewertung von Versorgungs-, Jubiläums-, Altersteilzeit und Zeitwertkontenverpflichtungen nach allen nationalen und internationalen Vorschriften. Kompetent, zeitnah, flexibel und kostengünstig.

Die Versicherungslösungen

Versicherungslösungen sind in der bAV weit verbreitet und populär. Aber auch sie müssen verwaltet werden, auch sie benötigen Know-how und Erfahrung, um die für Mitarbeiter und Unternehmen richtige Lösung und den besten Anbieter zu finden. Der vollständige Service für Versicherungslösungen wird über die PBG Finance & Service GmbH abgewickelt.