

Betriebsrentenstärkungsgesetz, die „neue Welt der bAV“

Allgemeine Informationen

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist ein steuer- und sozialrechtliches Reformpaket, welches von der Bundesregierung im Jahr 2017 beschlossen wurde.

Damit soll für eine bessere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung vor allem bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen gesorgt werden. Das Ziel wird durch zwei Maßnahmen-Pakete erreicht und steigert die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung (bAV) durch Verbesserung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen, sowie durch das Sozialpartnermodell erheblich. Das BRSG ist seit dem 01.01.2018 in Kraft getreten.

1. Paket: Verbesserung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen

Grundsicherungsfreibetrag

In der Grundsicherung wird ein Freibetrag von ca. 200 Euro eingeführt. Damit wird die Altersvorsorge auch für Menschen mit geringerem Einkommen attraktiver. Dies gilt für bAV, Basis- und Riesterrenten. Damit werden die Renten zum Teil von der Anrechnung auf die Grundsicherung freigestellt.

Erhöhung des Dotierungsrahmens

Nach § 3 Nr. 63 EStG wird der Dotierungsrahmen von 4 Prozent auf 8 Prozent der BBG erhöht. Dafür fällt der bisherige steuerfreie Erhöhungsbetrag von 1.800 Euro weg. Die Sozialabgabenfreiheit besteht jedoch nach wie vor nur für 4 Prozent der BBG. Förderbetrag für Geringverdiener

Ganz neu und besonders für Geringverdiener interessant ist der Förderbetrag. Künftig sollen Arbeitgeber zur Einrichtung einer bAV durch eine staatliche Förderung in Höhe von 30 Prozent des aufgewendeten Beitrags animiert werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber für Mitarbeiter, die maximal 2.200 Euro brutto im Monat verdienen, eine bAV einrichtet und mindestens 240 Euro im Jahr dafür aufwendet. Weitere Voraussetzung für den Förderbetrag ist, die Verteilung der Vertriebskosten über die gesamte Laufzeit (keine „Zillmerung“).

Zum Produktangebot bAV AG-Förderbeitrag (§ 100 EStG)
Riester-bAV Verbesserung

Wie bei privaten Riester-Renten werden die Sozialversicherungsbeiträge in der Ansparphase abgeführt. In der Rentenphase erfolgt keine Verbeitragung mehr, wodurch die Doppelverbeitragung entfällt. Die Grundzulage wird außerdem von 154 Euro auf 175 Euro angehoben.
Vereinfachung der Vervielfältigungsregelung und Nachholung

Die Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 EStG wird geändert und vereinfacht. Weiter werden steuerfreie Nachzahlungen für nichtgenutzte Dotierungen von entgeltlosen Dienstjahren möglich sein.

Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung

In Zukunft muss der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung einen pauschalen Zuschuss von 15 Prozent zahlen, sofern er durch Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dies gilt ab dem 01.01.2019 für neue- und ab dem 01.01.2022 auch für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

2. Paket Sozialpartnermodell, die „reine Beitragszusage“

Zukünftig können Tarifvertragsparteien eine neue Zusage-Art, die „reine Beitragszusage“ vereinbaren, bei welcher der Arbeitgeber auf Grundlage eines Tarifvertrages lediglich die Zahlung eines Beitrages an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung zusagt.

Die Subsidiär-Haftung entfällt. Die Haftung für den gezahlten Beitrag oder die aus den Beiträgen erwirtschafteten Leistungen entfallen hierbei für den Arbeitgeber. Eine Insolvenzsicherung (z.B. durch den Pensionssicherungsverein) findet nicht statt. Dies wird helfen, Beiträge künftig renditeoptimiert anzulegen.

Die Direktversicherung, die Pensionskasse und der Pensionsfonds dürfen im Rahmen der „reinen Beitragszusage“ künftig für die Leistungen aus den Beiträgen keine Garantien aussprechen und müssen die Beiträge in einem separaten Anlagestock bzw. Sicherungsvermögen anlegen. Dafür müssen die Tarifvertragsparteien die Kapitalanlage auf eine nicht näher bestimmte Art mitsteuern. Zudem kann zu Sicherungszwecken im Tarifvertrag die Zahlung eines Sicherheitsbeitrages durch den Arbeitgeber vorgesehen werden.

Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen sich einem im Tarifvertrag geregelten Sozialpartnermodell anschließen. Dafür ist es jedoch notwendig, dass ein „einschlägiger“ Tarifvertrag existiert, der den Einschluss nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich berücksichtigt.