

Kundeninfo

Details zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg)

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde mit Wirkung zum 01.01.2018 beschlossen und beinhaltet im Wesentlichen die nachfolgend aufgeführten Änderungen.

Erhöhung der steuerfreien Einzahlung

Die Steuerfreiheit auf Grundlage des § 3 Nr. 63 EStG in Bezug auf Beiträge an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen wird von derzeit 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung auf 8% angehoben.

Der bisherige steuerfreie Zusatzbeitrag in Höhe von jährlich 1.800€ (wenn keine pauschalversteuerte „alte“ Direktversicherung nach § 40b EStG besteht) wird entfallen.

Der Beitrag zu einer Direktversicherung nach § 40b EStG wird auf den steuerfreien Beitrag von 8% angerechnet.

Während die ersten 4% wie bisher steuer- und sozialversicherungsfrei eingezahlt werden können, ist der neue zusätzliche Beitrag in Höhe von 4% nur steuer- aber nicht sozialversicherungsfrei.

Neuer Förderbeitrag für die betriebliche Altersversorgung bei Geringverdienern

Arbeitnehmer, deren laufender Arbeitslohn im ersten Dienstverhältnis max. 2.200€ monatlich bzw. 26.400€ jährlich beträgt, gelten laut dieser Regelung als Geringverdiener.

Bei einem zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten Jahresbeitrag zwischen 240€ und 480€ beteiligt sich der Staat mit 30% an dem Beitragsaufwand (im Rahmen der Lohnsteueranmeldung des Arbeitgebers).

Dieser Betrag wird nicht auf die o.g. steuerfreien Beträge gem. § 3 Nr. 63 EStG angerechnet.

Änderungen Riester-Rente

Die Grundförderung wird von derzeit jährlich 154€ auf 175€ angehoben. In der Leistungsphase soll die Fünftelungsregelung gem. § 34 Abs. 1 EStG Anwendung finden.

Darüber hinaus wird bei Riester-Renten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung die Leistung sozialversicherungsfrei (Kranken- und Pflegeversicherung) sein.

Änderung bei der Anrechnung auf Leistungen der Grundsicherung im Alter

Bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit wird zukünftig eine Monatsrente von bis zu 200€ aus zusätzlicher Altersversorgung grundsätzlich nicht angerechnet.

Hiermit wird insbesondere bei Mitarbeitern mit geringerem Einkommen und geringer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Hemmnis für eine Eigenvorsorge beseitigt.

Sozialpartnerrente (Nahles-Rente)

Den Sozialpartnern soll ermöglicht werden, auf tarifvertraglicher Basis reine Beitragszusagen ohne Arbeitgeberhaftung zu vereinbaren. In diesem Fall dürfen die durchführenden Versorgungseinrichtungen keinerlei Mindest- oder Garantieleistungen vorsehen (auch keine Beitragserhaltungsgarantie). Es wird den Mitarbeitern eine sogenannte Zielrente anhand von Prognoserechnungen in Aussicht gestellt. Zum Ausgleich von Schwankungen und als Risikopuffer soll ein zusätzlicher Arbeitgebersicherungsbetrag eingeführt werden.

Es ist Aufgabe der Sozialpartner, diese neue Einrichtung zu implementieren, zu steuern (Kapitalanlage) und zu verwalten.

Ob und inwieweit eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung die Tarifvertragsregelungen auf weitere Unternehmen einer Branche ausweitet, ist derzeit nicht absehbar. Eine Öffnung für nicht tarifgebundene Unternehmen ist vorgesehen, evtl. gegen Zahlung einer Gebühr für die Beteiligung an den Einrichtungs- und Verwaltungskosten.

Daneben soll die Möglichkeit bestehen, ein „Opting-Out-Modell“ zu vereinbaren. Hier werden die Arbeitnehmer automatisch aufgenommen und bleiben versichert, wenn sie nicht innerhalb einer gewissen Frist widersprechen.

Im Gegensatz zu den bisherigen Modellen ist bei dieser Sozialpartnerrente ausschließlich eine Rentenzahlung vorgesehen. Einmalige Kapitalzahlungen sind nicht zulässig.

Zuschuss bei Entgeltumwandlungsverträgen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Falle einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des umgewandelten Entgelts bzw. der tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeträge zu zahlen.

Dies gilt für Neuverträge bereits ab 2019 und für bereits bestehende Verträge ab 2022 – bei der Sozialpartnerrente hingegen ab Einrichtung des entsprechenden Tarifvertrages; somit frühestens ab 01.01.2018.

Erfahrungsgemäß führt die individuelle Bestimmung des eingesparten SV-Anteils zu einem Mehraufwand in der Entgeltabrechnung und z.B. bei Gehaltsveränderungen zu einem schwankenden Zuschuss. Dieser Aufwand kann vermieden werden, wenn generell ein Zuschuss von 15% gewährt wird.

Erste Unternehmen wollen die Übergangsfristen nicht nutzen und gewähren schon einen Zuschuss in Höhe von 15%-20%.

Unklar ist derzeit, wie mit Zuschüssen umgegangen wird, die der Arbeitgeber bereits gewährt ohne auf die Tatsache „Weitergabe SV-Ersparnis“ hinzuweisen. So könnte z.B. der Zuschuss als reine Arbeitgeberleistung angesehen werden und die SV-Ersparnis müsste ggf. zusätzlich weitergegeben werden.

Um diesen Mehraufwand evtl. umgehen zu können, empfehlen wir schnellstmöglich eine Klarstellung in den Versorgungsordnungen oder Betriebsvereinbarungen.