

Bestandsaufnahme zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Das BRSG ist bereits am 01.01.2018 in Kraft getreten. Wir blicken insoweit auf etwa zwei Jahre Erfahrung mit den veränderten Rahmenbedingungen zurück. Zeit darüber zu berichten und einmal mehr Handlungsoptionen sowie -erfordernisse aufzuzeigen.

Wie der Name des Gesetzes verrät, dient es der Stärkung der Betriebsrente und enthält dazu zahlreiche Neuerungen, aus denen für Arbeitgeber Chancen aber auch Pflichten resultieren.

Sozialpartnermodell und Optionssysteme

Ein Kernelement des BRSG ist ohne Frage das sogenannte Sozialpartnermodell. Das BRSG setzt auf die Tarifpartner: Diese können nunmehr auf tariflicher Grundlage eine reine Beitragszusage und sogenannte Optionssysteme einführen. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung einschlägiger tariflicher Regelungen vereinbaren.

Der Arbeitgeber ist im Falle der reinen Beitragszusage lediglich verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu bezahlen. Eine Einstandspflicht gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG entfällt. Da weder Mindest- noch Garantieleistungen zu berücksichtigen sind, eröffnen sich aus Sicht der Versorgungseinrichtung erweiterte Möglichkeiten in der Kapitalanlage. Das schafft neue Ertragspotentiale und damit aus Sicht der Belegschaften Chancen auf vergleichsweise höhere Versorgungsleistungen. Jedoch befreit es Arbeitgeber auch vom Kapitalanlagerisiko bzw. wälzt dieses im Grunde auf die Arbeitnehmerseite ab.

Den Tarifvertragsparteien wurde im Rahmen des BRSG zudem das Recht eingeräumt, sogenannte Optionssysteme zu vereinbaren, mit denen der Impuls zur Teilnahme an einer Entgeltumwandlung nicht mehr vom Arbeitnehmer ausgeht, sondern der Arbeitgeber zunächst für alle berechtigten Arbeitnehmer gleichsam obligatorisch eine Entgeltumwandlung einrichtet und dem einzelnen Arbeitnehmer das Recht einräumt, dagegen zu optieren. Dabei sind definierte Formalien (z.B. Textform, Widerspruchsfrist) einzuhalten. Derartige Modelle fanden in der Praxis bereits Verbreitung. Neu ist aber, dass mit Einführung des BRSG Optionssysteme zwingend einer tarifvertraglichen Regelung bedürfen, anderenfalls sind sie nichtig. Bereits vor In Kraft treten des Gesetzes etablierte Optionssysteme sind davon nicht betroffen.

In der Praxis sind die bisweilen hohen Erwartungen an diese tarifvertraglichen Lösungen bis dato nicht erfüllt. Derartige Modelle wurden jedenfalls bislang noch nicht zahlreich etabliert. Dennoch haben Anbieter von Lösungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) inzwischen Versorgungseinrichtungen geschaffen, die von den Tarifpartnern für tarifvertragliche Lösungen – ggf. auch Haustarifverträge – genutzt werden könnten. Die reine Beitragszusage stellt mit ihrer Abkehr von garantierten Leistungen gewissermaßen einen Kulturbruch dar, der zunächst einmal verstanden und überwunden werden muss.

Arbeitgeberzuschuss und Erhöhung steuerlich geförderter Beiträge

Interessanter und in der Praxis relevanter scheinen da andere Neuerungen. Etwaige Zuschüsse des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung waren vor Einführung des BSRG freiwillig. Nunmehr gilt für neue bAV-Verträge, die seit dem 01.01.2019 geschlossen wurden, dass Arbeitgeber zu einer Zuzahlung in Höhe von 15 % des Arbeitnehmerbeitrags gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG verpflichtet sind, soweit sie aufgrund der Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds Sozialversicherungsbeiträge sparen.

Ab dem 01.01.2022 trifft dies dann gemäß § 26a BetrAVG für alle bestehenden bAV-Verträge, also auch für solche, die bereits vor Einführung des BSRG in den genannten Durchführungswegen geschlossen wurden, zu. Für den Zuschuss gilt eine sofortige Unverfallbarkeit. Er ist grundsätzlich zusätzlich zu dem Entgeltumwandlungsbeitrag aufzuwenden. Allerdings ist es auch zulässig, die Ersparnis zur Reduktion der Beitragslast des Arbeitnehmers zu verwenden, wenn z.B. die Versorgungseinrichtung keine Beitragserhöhung durch den Zuschuss akzeptiert. Der Zuschuss ist tarifdispositiv, d.h. er kann von den Tarifvertragsparteien ausgeschlossen werden. Dies gilt jedoch nicht im Falle der neu geschaffenen reinen Beitragszusage (Sozialpartnermodell).

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss hat in den vergangenen zwei Jahren auf Seiten der Arbeitgeber, Belegschaften und auch bei Anbietern von bAV Lösungen bereits größere Aktivitäten entfaltet. Im Hinblick auf bestehende und natürlich gerade im Falle neu einzurichtender Versorgungsmaßnahmen wurden hier Handlungserfordernisse aber auch Gestaltungsmöglichkeiten erkannt.

Flankiert wurde das Thema Arbeitgeberzuschuss noch durch eine Erweiterung der steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung aufgrund der neuen Regelungen des § 3 Nr. 63 EStG. So wurde im Zuge des BSRG der steuerfreie Höchstbetrag der Entgeltumwandlung von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) (West) angehoben. Allerdings ist nach wie vor nur ein Beitrag bis 4 % der BBG in der gRV (West) i. d. R. von der Zahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung befreit. Bisher pauschalverteuerte Beiträge bleiben weiterhin lebenslang aufrechterhalten; entsprechende Beiträge werden auf den Förderhöchstbetrag von 8 % der BBG in der gRV (West) angerechnet.

Nachdotierung und Vereinfachung der Vervielfältigung

Das BSRG hat noch weitere Neuerungen mit sich gebracht, die in der Praxis jedoch eher in Einzelfällen von Bedeutung sind. Zum einen ist hier die Möglichkeit einer Nachdotierung zu benennen. Für Zeiten, in denen das erste Arbeitsverhältnis ruht, z.B. wegen Elternzeit, einem Auslandsaufenthalt oder eines Sabbatjahrs, können künftig Beiträge steuerbegünstigt im Rahmen des § 3 Abs. 63 EStG nachgezahlt werden. Zum anderen wurde die Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 EStG geändert und vereinfacht. Statt der bislang eher komplizierten Berechnungsweise ermittelt sich der Vervielfältigungsbetrag seit 2018 durch Multiplikation der Dienstzeit (maximal 10 Dienstjahre) mit einem Betrag in Höhe von 4 % der aktuellen BBG der gRV (West).

Förderung für Geringverdiener

Mit dem BSRG wurde auch gezielt eine Förderung der betrieblichen Altersversorgung bei Beschäftigten mit geringem Einkommen anvisiert. Speziell für diesen Personenkreis wurde ein neuer Anreiz zur zusätzlichen Altersvorsorge geschaffen, indem ein Förderbetrag für Arbeitnehmer mit einem Einkommen von maximal 2.200 Euro brutto im Monat eingeführt wurde nach § 100 EStG. Arbeitgeber erhalten eine staatliche Förde-

zung, wenn sie betroffenen Arbeitnehmern im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung einen Zuschuss zahlen. Arbeitgeber müssten dazu eine neue Versorgung – z.B. im Wege einer Direktversicherung – einrichten und dabei mindestens 240 Euro bis maximal 480 Euro im Jahr aufwenden. Die staatliche Förderung beträgt dann 30 % der Arbeitgeberbeiträge.

Effekte bei Riester und Grundsicherung

Last not least können noch zwei weitere positive Aspekte des BSRG angeführt werden. Einerseits wurde zur Steigerung der Attraktivität einer Riester-geförderten bAV die Grundzulage von 154 Euro auf 175 Euro erhöht und die Doppelverbeitragung abgeschafft. Somit sind in diesem Zusammenhang seit 2018 in der Rentenphase keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mehr zu zahlen, was im Übrigen auch für bereits bestehende bAV-Riester-Verträge gilt. Andererseits ist eine Änderung hinsichtlich der Anrechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung vorgenommen worden. Das BSRG hat hier einen Freibetrag in Höhe von 100 Euro geschaffen. Zusätzlich zu diesem Sockelbetrag bleiben weitere Teilbeiträge anrechnungsfrei. Insgesamt kann so ein Betrag in Höhe von (maximal) 212 Euro (2019) unberücksichtigt bleiben. Im Ergebnis haben Leistungsbezieher damit mehr Geld zur Verfügung.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das BSRG Arbeitgebern und Belegschaften erweiterte Chancen bietet, die betriebliche Altersversorgung als feste Säule in ihren Unternehmen zu etablieren. In der Praxis wurden die Gestaltungsmöglichkeiten in Teilen bereits aufgegriffen, sie könnten aber noch stärker genutzt werden. Jedenfalls kann die gestiegene Aufmerksamkeit, die die betriebliche Altersversorgung in Folge des BSRG erlangt hat, nur positiv bewertet werden.



GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
www.gbg-consulting.de

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem drei- bis viermal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an info@gbg-consulting.de. Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.

Wünschen Sie nähere Informationen zu diesem und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.

Redaktion:

Andrea Bahr
Telefon: (040) 325780-23
Telefax: (040) 325780-22

Impressum:

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
Burchardstr. 19-21
20095 Hamburg
Telefon: (040) 325780-0
Telefax: (040) 325780-22
E-Mail: info@gbg-consulting.de
Internet: www.gbg-consulting.de
Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung