BRSG - Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das BRSG ist am 01.01.2018 in Kraft getreten.

Inzwischen kann auf die damit einhergehenden zahlreichen Neuerungen bereits mit praktischen Erfahrungen zurückgeblickt werden. Für Arbeitgeber resultieren aus dem BRSG Chancen, aber auch Pflichten. Die Praxis zeigt, dass diese bis dato zwar schon von zahlreichen, aber längst nicht von allen betroffenen Unternehmen aufgegriffen wurden.

Nachfolgend liefern wir einen Überblick über die verschiedenen Handlungsoptionen sowie -erfordernisse und kommentieren dabei auch ihre derzeitige Relevanz in der Praxis.

A. Arbeitgeberzuschuss und Erhöhung steuerlich geförderter Beiträge

Ein Kernelement des BRSG und interessanter Teil sind die Neuerungen zur Erweiterung der steuerliche geförderten Beträge Ebenso waren etwaige Zuschüsse des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung vor Einführung des BRSG 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.

Seit dem **01.01.2022** trifft dies gemäß § 26a BetrAVG für alle bestehenden bAV-Verträge zur Entgeltumwandlung, also auch für solche, die bereits vor Einführung des BRSG 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 gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG tarifdispositiv, d.h. er kann von den Tarifvertragsparteien ausgeschlossen werden. Dies gilt jedoch nicht im Falle der neu geschaffenen reinen Beitragszusage (Sozialpartnermodell) gemäß § 23 Abs. 2 BetrAVG.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss hat in den vergangenen 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 Versorgungen 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 BRSG 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

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung

© 2024 GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH

Ansprechpartner: Franz Burtscheidt (Sachverständiger IVS)
E-Mail: franz.burtscheidt@gbg-consulting.de
Telefon: 0221 340 915 13

pauschalversteuerte Beiträge bleiben weiterhin lebenslang aufrechterhalten; entsprechende Beiträge werden auf den Förderhöchstbetrag von 8 % der BBG in der gRV (West) angerechnet.

Die beschriebene steuerliche Förderung schafft zunächst einmal erweiterte Möglichkeiten der Altersvorsorge in der Belegschaft. Sie kann aber auch im Hinblick auf Versorgungslösungen für Unternehmensleiter interessant sein. Auf Basis des gestiegenen Förderrahmens lassen sich im Einzelfall wirtschaftlich sinnvolle Alternativen oder Ergänzungen einer klassischen Pensionszusage durch die Nutzung versicherungsförmiger und insoweit bilanzneutraler Durchführungswege gestalten.

B. Nachdotierung und Vereinfachung der Vervielfältigung

Das BRSG 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).

C. Förderung für Geringverdiener

Mit dem BRSG 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 mit dem § 100 EStG ein Förderbetrag für Arbeitnehmer mit einem Einkommen von maximal 2.575 Euro brutto im Monat eingeführt wurde. Arbeitgeber erhalten eine staatliche Förderung, 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 im Kalenderjahr dann 30 % der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge, höchstens 288 Euro.

D. Effekte bei Riester und Grundsicherung

Last not least können noch zwei weitere positive Aspekte des BRSG 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. Damit sind seit 2018 in der Rentenphase keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mehr zu zahlen (sofern Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht), 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 BRSG hat hier einen Freibetrag in Höhe von 100 Euro geschaffen (§ 82 Abs. 4 SGB XII). Eine darüberhinausgehende Betriebsrente bleibt gemäß der Neuregelung zu 30 % anrechnungsfrei, wobei der Freibetrag insgesamt 50 % der Regelbedarfsstufe 1 nach der Anlage zu § 28 SGB XII (in 2024: 563 Euro) nicht überschreiten darf. Somit kann aktuell, also im Jahr 2024 ein Betrag in Höhe von (maximal) 281,50 Euro unberücksichtigt bleiben. Im Ergebnis haben Leistungsbezieher damit mehr Geld zur Verfügung.

© 2024 GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH