



© macyverhh- Fotolia.com Stand Juni 2017

# BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ (BRSG) – DAS SOLLTEN SIE WISSEN

Die Betriebsrente soll gestärkt werden. Dazu hat die Bundesregierung ein umfassendes Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird am 01.01.2018 in Kraft treten. Ziel des Gesetzes ist es, die Betriebsrente in kleinen und mittleren Unternehmen zu verbreiten und Beschäftigte mit geringem Einkommen beim Aufbau einer eigenen Versorgung besonders zu fördern.

## ZWEI BAV-WELTEN AB JANUAR 2018

**Nach dem neuen Gesetz wird es zukünftig zwei bAV-Welten geben.**

In der **bisherigen Welt der bAV (Garantiemodell)** sind weiterhin Garantien die Grundlage der Versorgung. Der Mitarbeiter kann von Beginn an mit einer definierten Mindestleistung kalkulieren, die sich im Laufe des Arbeitsverhältnisses durch die Verzinsung weiter erhöhen kann.

Die Umsetzung erfolgt regelmäßig nach dem Opting-In-System, bei dem der Arbeitnehmer sein Einverständnis für die Einrichtung der Entgeltumwandlungen geben muss. Das gegenteilige Opting-Out-System (siehe weiter unten) ist für zukünftige Versicherungen möglich.

Eine wesentliche Änderung ist die Einführung eines obligatorischen Arbeitgeberzuschusses. Im Falle der Entgeltumwandlung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen, ist der Arbeitgeber ab 2019 verpflichtet, die dabei entstehende Sozialversicherungersparnis pauschal in Höhe von 15% des umgewandelten Entgelts an die Versorgungseinrichtung weiterzugeben. Ab dem

01.01.2022 wird dies auch für bereits bestehende Verträge gelten.

Das für die Arbeitnehmer wichtige Wahlrecht zwischen der lebenslänglichen Rentenleistung oder der einmaligen Kapitalleistung bleibt im Garantiemodell bestehen.

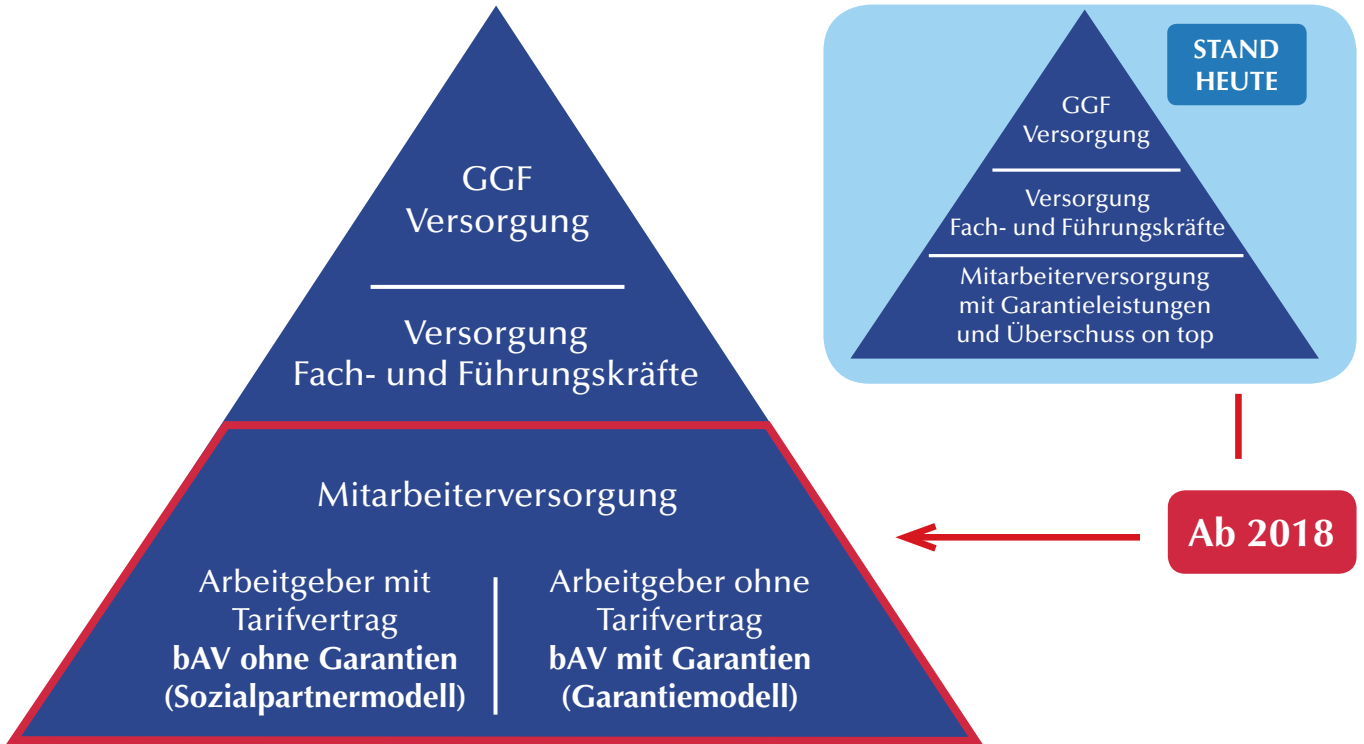
Die **neue Welt der bAV** (Sozialpartnermodell) steht tarifvertraglich gebundenen Unternehmen offen.

Die Tarifvertragsparteien legen die Bedingungen des Modells eigenständig fest und passen diese über die Zeit an. Die Umsetzung erfolgt nach dem Opting-Out-System, das heißt die Arbeitnehmer müssen sich aktiv gegen die Teilnahme an der Versorgung entscheiden.

Nichttarifvertraglich gebundenen Arbeitgebern soll der Zugang zum Sozialpartnermodell gewährt werden, wobei es den Tarifvertragsparteien obliegt, die Regelungen einseitig zu vereinbaren.

Die Arbeitgeber sind auch im Sozialpartnermodell verpflichtet, einen Zuschuss von 15% zur Entgeltumwandlung zu erbringen. Darüber hinaus „soll“ ein zusätzlicher Sicherheitsbeitrag zum Ausgleich von Schwankungen der Kapitalanlagen von den Arbeitgebern geleistet werden.





**Sie haben noch kein einheitliches Versorgungssystem?** Wir informieren Sie, wie Sie Ihr Unternehmen gegenüber tarifvertraglich organisierten Unternehmen positionieren können.

Im Sozialpartnermodell werden keinerlei Garantien ausgesprochen (pay and forget). Es wird lediglich eine sogenannte „Zielrente“ angegeben, die im Zeitablauf sowohl steigen als auch sinken kann. Auch in der Phase des Rentenbezugs kann die Rente sowohl steigen als auch sinken. Es besteht kein Wahlrecht zwischen Rente und Kapital. Der Arbeitnehmer erhält immer eine lebenslange Rentenzahlung.

Aufgrund der im Detail umfangreichen Vorgaben des Gesetzes ist die weitere Entwicklung insbesondere in Bezug auf die Inhalte und Zeitabläufe abzuwarten. Es ist anzunehmen, dass bis zum Start der ersten Sozialpartnermodelle noch einige Zeit vergehen wird.

**STEUERFREIER HÖCHSTBEITRAG AB 2018**

Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen wird von derzeit 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) erhöht. Gleichzeitig entfällt der zusätzliche Höchstbetrag von

1.800 Euro. Laufende, nach § 40b EStG pauschal besteuerte Beiträge, werden auf das steuerfreie Volumen von 8% angerechnet.

Nachteilig ist, dass die Erhöhung nicht auch sozialversicherungsrechtlich übernommen wird.

**FÖRDERBETRAG FÜR GERINGVERDIENER**

Neu kommt mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz der sogenannte Förderbetrag für Arbeitnehmer mit einem Einkommen von maximal 2.200 Euro brutto im Monat. Leistet der Arbeitgeber für diese Arbeitnehmer einen Beitrag in Höhe von 240 bis 480 Euro pro Kalenderjahr, erhält er eine lohnsteuerliche Erstattung in Höhe von 30% des entrichteten Beitrags, max. 144 Euro. Diesen Betrag kann er bei der nächsten Lohnsteueranmeldung von der Lohnsteuer einbehalten. Der Arbeitgeber wendet im Ergebnis nur 70% auf.

Die staatliche Förderung soll den Unternehmen einen Anreiz bieten, Geringverdienern eine Betriebsrente anzubieten.



## FREIBETRAG IN DER GRUNDSICHERUNG

Ein eindeutiger Pluspunkt des BRSG ist die Gewährung von Freibeträgen für die Betriebsrente, damit nicht mehr die volle zusätzliche Altersrente auf die Grundsicherung angerechnet wird. Monatliche Renten bis 100 EUR werden künftig nicht mehr berücksichtigt (Freibetrag). Hinzu kommen 30% des übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersversorgung, höchstens jedoch die Hälfte der Regelbedarfsstufe I aus der Hartz IV Gesetzgebung. Der Freibetrag in 2017 ist damit auf höchstens 204,50 Euro im Monat festgelegt. Damit wird auch für Geringverdiener ein Anreiz geschaffen, selbst für die Versorgung im Alter zu sparen.

## WEITERE ÄNDERUNGEN

Folgende Regelungen des BRSG gelten sowohl für die alte als auch für die neue bAV-Welt. Sie betreffen daher auch die Arbeitgeber, die bereits eine betriebliche Altersversorgung anbieten:

- **Vereinfachte Abgrenzung zwischen Alt und Neuzusage bei Arbeitgeberwechsel.** Diese kann nun z.B. durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung des vorherigen Arbeitgebers bzw. des Versorgungsträgers erfolgen.
- **Betriebliche Altersversorgung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.** Abfindungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, können ab 2018 bis zur Höhe von 30.480 Euro steuerfrei für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden.
- **Schließung von Versorgungslücken nach ruhenden Arbeitsverhältnissen.** Ebenfalls steuerfrei sind zukünftig Nachzahlungen an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen für maximal zehn Jahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte und der Arbeitnehmer in Deutschland während des vollen Kalenderjahres keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn bezog.
- **Verbesserung bei der Riester-Förderung.** Die Grundzulage wird ab 2018 von 154 Euro auf 175 Euro erhöht. Wird die Riester-Rente über die betriebliche Altersversorgung durchgeführt, sind die späteren Leistungen zukünftig nicht mehr kranken- und pflegeversicherungspflichtig.

## GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN UND HANDLUNGSOPTIONEN

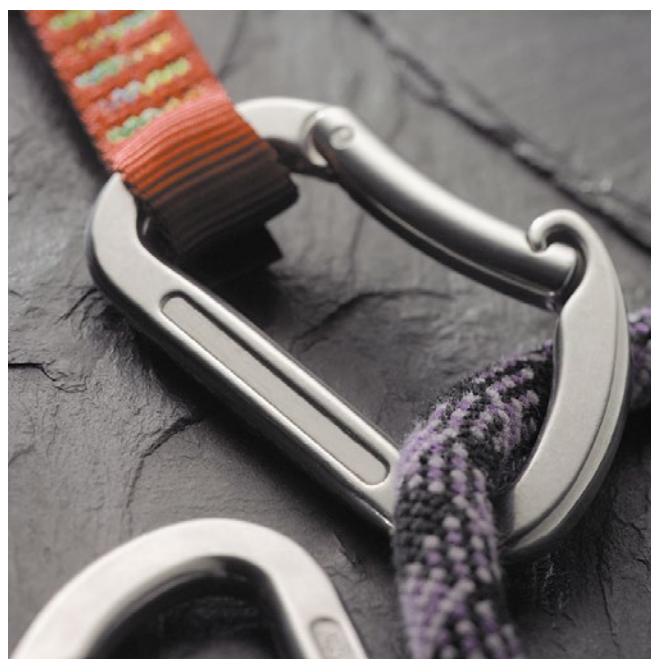
Das Gesetz bietet zahlreiche Ansätze, bestehende BAV-Modelle zu überdenken und noch attraktiver zu gestalten.

Insbesondere mit der – nun verpflichtenden – Gewährung eines Zuschusses (aus SV-Ersparnissen und somit in der Regel kostenneutral für das Unternehmen) ergeben sich positive Impulse für die Attraktivität eines BAV-Konzeptes.

Arbeitgeber können mit einer positiven Kommunikation der Neuerungen an die Mitarbeiter ihr Profil als sozialer Arbeitgeber schärfen.

Bestehende Versorgungssysteme sollten frühzeitig an die neuen gesetzlichen Regelungen angepasst werden. Dies gilt insbesondere, wenn bereits ein Arbeitgeberzuschuss zur Förderung der Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer geleistet wird.

Die Experten von AssVerm geben Ihnen gerne alle relevanten Informationen zu den gesetzlichen Neuerungen. Gleichzeitig stehen sie als Sparringspartner bezüglich der Änderungserfordernisse, der BAV-Kommunikation und Umsetzung zur Verfügung.





## SIE HABEN INTERESSE?

Senden Sie uns gern folgende Daten zu, damit wir Sie zu den gesetzlichen Änderungen informieren können.

Firma: \_\_\_\_\_ Branche: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

### Rückmeldung per

Mail: [d.lohmann@assverm.de](mailto:d.lohmann@assverm.de) oder Fax: 0681 92725-776830

### Sind Sie tariflich gebunden?

Ja, es gilt folgender Tarifvertrag: \_\_\_\_\_

Ja, wir haben mehrere Tarifverträge: \_\_\_\_\_

Ja, wir lehnen uns an folgenden Tarifvertrag an: \_\_\_\_\_

Nein, wir haben keinen Tarifvertrag.

Ort, Datum, Unterschrift: \_\_\_\_\_

### HABEN SIE FRAGEN? WIR BERATEN SIE GERN:

**Dirk Lohmann** • Kundenbetreuer  
Telefon 0681 92725-6830  
E-Mail: [d.lohmann@assverm.de](mailto:d.lohmann@assverm.de)

AssVerm Assekuranz-Vermittlungs AG  
Am Halberg 6  
66121 Saarbrücken

### ÜBER AssVerm

Seit 1998 ist die AssVerm AG als Partner für mittelständische Unternehmen der Industrie, des Handels und des Gewerbes als Assekuranzmakler tätig. Heute ist das Unternehmen mit dem Spezialgebiet Risikoberatung und betriebliche Versicherungen Marktführer im südwestdeutschen Raum.

AssVerm ist Mitglied der GGW Gruppe, die in weiteren Spezialbereichen und insbesondere im internationalen Geschäft ergänzendes Know-how bereitstellt und zudem Mitglied im Verband Deutscher Versicherungsmakler e.V.

### ÜBER DIE GOSSLER, GOBERT & WOLTERS GRUPPE

Gegründet 1758 ist das hanseatische Traditionshaus einer der großen unabhängigen und inhabergeführten Versicherungsmakler in Deutschland. Als Experte für Versicherungs- und Risikomanagement betreut die GGW Gruppe mit neun Standorten und internationalem Netzwerk mittelständische Unternehmen aus Industrie, Handel, Gewerbe und den beratenden Berufen in allen Fragen zum Thema Sicherheit, Risiko und Versorgungsmanagement.