

Arbeitgeberinformation BRSG 2018

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

ERFAHRUNG

Unsere Fachberater sind seit vielen Jahren erfolgreich im Bereich des betrieblichen Vorsorgemanagements tätig. Wir verbinden arbeitsrechtliche Kompetenzen mit hohen Dienstleistungsstandards. Im Netzwerk mit spezialisierten Beratungshäusern, Fachanwälten und Steuerberatern bieten wir unseren Kunden ganzheitliche, tragfähige und individuelle Lösungen.

KUNDEN-ORIENTIERUNG

Die Akzeptanz betrieblicher Versorgungssysteme führt über die Dienstleistung am Unternehmen und dessen Mitarbeitern. Konsequente Serviceorientierung ist die Basis unseres Geschäftsmodells und Voraussetzung für den Erfolg im Betrieb.

UNABHÄNGIGKEIT

Unsere Unabhängigkeit gewährleistet individuelle Konzeptionen zum Vorteil unserer Kunden. Markttransparenz und spartenübergreifendes Know-how schaffen die Grundlage für erfolgreiche Optimierungen im Unternehmen.



- **Höherer Dotierungsrahmen:** Bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze können steuerfrei eingezahlt werden (§ 3 Nr. 63 EStG).
- **Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss** in Höhe von 15 % des Arbeitnehmerbeitrages (Details s. unten).
- **Verbesserte Bedingungen für Geringverdiener**, u. a. durch optionales bAV-Förderbetragsmodell (Details s. unten).
- **Sozialpartnermodell** mit reiner Beitragszusage möglich (Details umseitig).

BRSG I: ARBEITGEBERZUSCHUSS

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) erhöht deutlich die Attraktivität der Entgeltumwandlung. **Arbeitgeber werden zukünftig in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse u./o. Pensionsfonds dazu verpflichtet, einen Zuschuss i. H. v. 15 % des Arbeitnehmerbeitrages zu leisten**, soweit durch die Entgeltumwandlung Lohnnebenkosten bzw. Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Die Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss (tarifdispositiv) besteht für neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019, im Sozialpartnermodell ab Wirksamkeit des Tarifvertrages. Für vor dem Jahr 2019 getroffene Entgeltumwandlungsvereinbarungen wird der Zuschuss erst ab dem Jahr 2022 verpflichtend. Der Zuschuss ist ab Beginn gesetzlich unverfallbar.

BRSG II: GERINGVERDIENERMODELL (2020)

Arbeitnehmer können seit 2018 vom Förderbetragsmodell bzw. **Geringverdienermodell** profitieren (§ 100 EStG n.F.). Für arbeitgeberfinanzierte Beiträge in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg (mind. 240,- €, maximal 960,- € p. a.) wird ein staatlicher Förderbetrag von 30 % gewährt, sofern es sich um einen neuen, zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag handelt (Referenzjahr 2016). Der Förderbetrag kann für Arbeitnehmer mit einem laufenden **Bruttolohn von max. 2.575,- € mtl.** gewährt werden und wird dem Arbeitgeber über das Lohnsteuer-Abzugsverfahren direkt gutgeschrieben. Die Einkommens-Obergrenze gilt generell, also auch für Teilzeitkräfte oder für Arbeitnehmer in entgeltloser Dienstzeit.

VERBOT VON GARANTIE

In Anwartschafts- und Rentenphase dürfen bei einer Beitragszusage keine Garantien ausgesprochen werden. Die „Zielrente“ ist an das Kapitalanlageergebnis gekoppelt und kann auch in der Bezugsphase schwanken.

KEIN KAPITALWAHLRECHT

Im Sozialpartnermodell sind ausschließlich laufende, lebenslange Rentenzahlungen möglich.

SEPARATER ANLAGESTOCK

Das Investment unterliegt besonderen Kapitalanlagevorschriften. Die Durchführung und Steuerung der bAV erfolgt unter Beteiligung der Sozialpartner.

ZUSATZBEITRAG DES ARBEITGEBERS

Optionale Regelung der Tarifvertragsparteien zur Absicherung und Stabilisierung der Rentenleistungen.

BRSG III

Sozialpartnermodell und Beitragszusage



Tarifvertragsparteien können seit 2018 im Rahmen des **Sozialpartnermodells** eine neue Zusageart vereinbaren – die reine **Beitragszusage**. Der Arbeitgeber zahlt hierbei einen Beitrag in eine Direktversicherung (oder Pensionskasse/ –fonds) und steht für die aus diesen Beiträgen erwirtschaftete Leistung nicht mehr ein („pay and forget“). Das Anlagerisiko liegt allein beim Arbeitnehmer. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber besondere Rahmenbedingungen für die Finanzierung einer Beitragszusage vorgegeben (s. Spalte links). Darüber hinaus können bzw. *sollen* die Tarifvertragsparteien einen zusätzlichen **Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers** verlangen, der zur Stabilisierung der Renten dienen soll.

Das Sozialpartnermodell kann auch von nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern genutzt werden, sofern

- der einschlägige Tarifvertrag eine reine Beitragszusage vorsieht *und*
- dieser Tarifvertrag den Beitritt nicht-tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer erlaubt *und*
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Geltung dieses Tarifvertrages vereinbaren.

Weitere BRSG–Novationen

- Verbesserte Regelungen zur **Vervielfältigung** (steuerfreie Einzahlung bspw. von Abfindungen) und zur **Nachdotierung** (Schließung von Beitragslücken aufgrund entgeltloser Dienstzeiten).
- Vereinfachte **Anrechnung pauschal versteuerter Beiträge** in eine Direktversicherung (Pensionskasse) nach § 40b EStG a.F. auf neuen Dotierungsrahmen.
- **Anrechnungs–Freibetrag in der Grundsicherung** bei Zusatzrenten (bAV-, Riester- und Basisrenten) bis max. 50 % der Regelbedarfsstufe I (SGB XII).
- **Höhere Riester–Grundzulage** (175,- € p. a.) bei gleichzeitiger Abschaffung der „Doppelverbeitragung“ riester-geförderter Betriebsrenten.
- Gesetzliche Regelungen zu **Opting–Out–Modellen** (Bestandsschutz für Einrichtungen vor Juni 2017).
- Mehr Informationen unter:
www.s2-pensionsmanagement.de

PERSPEKTIVEN IM BETRIEBLICHEN VORSORGE-MANAGEMENT

Beratung.
Konzeption.
Realisierung.
Betreuung.



Raboisen 30
20095 Hamburg
Tel.: (040) 767 930-600
hamburg@s2-pensionsmanagement.de

In den Bergen 32
21244 Buchholz i.d.N.
Tel.: (04181) 928 60-15
buchholz@s2-pensionsmanagement.de