



Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Hintergrund

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG), das grundsätzlich ab dem 01.01.2018 in Kraft tritt, bietet die Bundesregierung einige Anreize für Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung: Sie verbessert die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen, führt verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse ein und schafft neue Möglichkeiten innerhalb von Tarifverträgen.

Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens

Mit dem BRSG wird die Grenze für die Steuerfreiheit der Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfond oder eine Direktversicherung von 4% auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze gesetzlichen Rentenversicherung BBG RV (West) angehoben. Im Gegenzug entfällt der Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800,00 EUR. Sozialabgabenfrei sind weiterhin nur 4 % der BBG GRV (West)

Vereinfachung der Abgrenzung von Alt-und Neuzusagen

Für einen Arbeitnehmer liegen folgende Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge vor:

	steuer- und sv-rechtliche Behandlung bis 2017	steuer- und sv-rechtliche Behandlung ab 2018
Vertrag 1: Direktversicherung ab 01.01.2004, AG-Leistung 1.752,00 EUR jährlich	1.752,00 EUR pauschalversteuert/ sv-frei	1.752,00 EUR pauschalversteuert/ sv-frei
Vertrag 2: Pensionskasse ab 01.01.2005, Entgeltumwandlung 5.000,00 EUR jährlich	3.048,00 EUR St/SV-frei* 1.952,00 EUR St/SV-pflichtig	3.048,00 EUR St/SV-frei 1.296,00 EUR St-frei/SV- pflichtig 656,00 EUR St/SV- pflichtig *(Berechnung auf Basis der BBG RV 2017)

Ab 01.01.2018 entfällt die Unterscheidung nach Altzusage (vor 2005) und Neuzusage (nach 2004). Wurde für einen Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag rechtmäßig nach § 40b a. F. EStG pauschalversteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Anwendung des § 40b a. F. EStG sein ganzes Leben lang vor. Bei einem Arbeitgeberwechsel genügt es, wenn der Arbeitnehmer die Durchführung der pauschalen Versteuerung nachweist, z. B. durch Gehaltsabrechnung oder Bescheinigung des alten Arbeitgebers.

Abfindung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Mit der Änderung des BRSG sind ab dem 1.1.2018 bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezahlte Beiträge bis zu 4% der BBG-RV West steuerfrei, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das jeweilige Arbeitsverhältnis bestanden hat, begrenzt auf maximal zehn Kalenderjahre (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EstG neue Fassung).

Förderung von Geringverdienern

Um den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen zu unterstützen, wird ein neuer Förderbetrag nach § 100 EStG eingeführt. Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen 30 % des Arbeitgeberzuschusses zur betrieblichen Altersvorsorge direkt von der Lohnsteuer-Anmeldung absetzen.

Voraussetzungen:

Anlageform:

- Kapitalgedeckte bAV (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)
- Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans
- Abschluss- und Vertriebskosten dürfen nur als fester Anteil der laufenden Beträge einbehalten werden (keine Zillmerung)

Arbeitgeber:

- Ist zum Lohnsteuerabzug verpflichtet
- AG i. S. d. § 38 Abs. 1 EStG (Inländischer AG oder ausländischer Verleiher)
- AG-Zuschuss mindestens 240,00 EUR, maximal 480,00 EUR im Kalenderjahr

Arbeitnehmer:

- Erstes Dienstverhältnis
- Laufender Arbeitslohn \leq 2.200,00 EUR monatlich
- \leq 73,34 EUR täglich
- \leq 513,34 EUR Woche
- \leq 26.400,00 EUR Jahr bei entsprechend anderen Lohnzahlungszeiträumen

Maßgebend ist der laufende Arbeitslohn zum Zeitpunkt der Zahlung des Beitrags zur bAV.

Bisher scheuten viele Mitarbeiter mit geringem Einkommen und einer geringen gesetzlichen Rente eine eigene betriebliche Altersvorsorge, da diese ggf. auf die Grundsicherung im Alter angerechnet und man dadurch quasi umsonst gespart hätte. Neu ist ein Freibetrag von mindestens 100 Euro bis höchstens 202 Euro für eine Betriebsrente. Diese Beträge sollen nicht auf den Hartz-IV-Satz angerechnet werden.

Höhere Riester-Förderung

Die Grundzulage der Riester-Rente steigt von 154 Euro auf 175 Euro. Zusätzlich wird bei der Entgeltumwandlung in eine Riester-Rente keine Krankenversicherung der Rentner erhoben.

Sozialpartnermodell

Als neue Zusageart wird die reine Beitragszusage eingeführt, die im Allgemeinen als Sozialpartnermodell bezeichnet wird.

Hierbei ist der Arbeitgeber nur noch zur Ermittlung und Abführung der zugesagten Beiträge verpflichtet („pay and forget“), das Erfüllungs- und Haftungsrisiko geht vollständig auf einen externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds) über. Eine bestimmte Versorgungsleistung wird vom Arbeitgeber nicht zugesagt und darf auch vom Versorgungsträger nicht zugesagt werden.

Voraussetzung ist das Vorliegen eines entsprechenden Tarifvertrags. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge der Branche auch für sie gelten sollen.

Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch den Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist.

In einem Tarifvertrag kann geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer des Unternehmens eine automatische Entgeltumwandlung einführt. Der Arbeitnehmer hat hier jedoch ein Widerspruchsrecht (Optionssystem – Opting Out).

Seit 2001 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Wandelt ein Arbeitnehmer zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge Entgeltbestandteile um, ist der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1a BetrAVG verpflichtet, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Diese Verpflichtung besteht nur bei Zahlungen an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung, nicht jedoch, wenn die Entgeltumwandlung in der Direktzusage oder Unterstützungskasse erfolgt.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss kommt in zwei Stufen.

- Ab dem 01.01.2019 gilt er für alle ab dem 01.01.2019 neu abgeschlossenen Verträge zur Entgeltumwandlung.
- Zuschüsse für Altverträge werden hingegen erst ab dem 01.01.2022 verpflichtend.