

bAV kompakt

Paradigmenwechsel in der betrieblichen Altersversorgung – Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Zum 01.01.2018 tritt das sog. Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Damit hat der Gesetzgeber die dritte große Reform der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland in den letzten 40 Jahren auf den Weg gebracht. Nach zähem Ringen und einigen letzten Veränderungen haben Bundestag und Bundesrat mit den Stimmen von CDU/CSU und SPD beschlossen, die betriebliche Altersversorgung grundlegend zu verändern, um die Altersversorgung in Deutschland insbesondere für die Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu verbessern. Es ist ein Regelwerk entstanden, das allerdings nicht die komplexen Vorschriften für die bAV vereinfacht, sondern zusätzliche Vorschriften und Regelungsbereiche schafft. Betroffen von diesen Veränderungen sind sowohl neu zu schaffende Versorgungswerke ab 2018 als auch bereits bestehende Versorgungswerke.

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet diese Gesetzgebung, dass sie Ihre Versorgungswerke dringend überprüfen lassen sollten, um die neuen und veränderten Vorschriften auch umsetzen zu können und Ihren Mitarbeitern die neu geschaffenen, zusätzlichen Fördermöglichkeiten zugutekommen zu lassen.

Wir beantworten Ihnen gerne die wichtigsten Fragen:

Warum wurde das Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen?

Das Gesetz wurde beschlossen, um die Versorgungssituation insbesondere der Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) zu verbessern. Ziel war es, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anreize zu schaffen, mehr von den Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung Gebrauch zu machen und dadurch insgesamt das Versorgungsniveau, besonders der unterdurchschnittlich Verdienenden, zu erhöhen.

Was sind die wesentlichen Eckpunkte?

Die für Sie und Ihr Unternehmen wesentlichen Eckpunkte sind insbesondere:

- Einführung des sog. „Sozialpartnermodells“
- Einführung einer besonderen Förderung für Geringverdiener
- Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens
- Verpflichtende Beteiligung des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung

Wie funktioniert das Sozialpartnermodell?

Beim Sozialpartnermodell vereinbaren die Sozialpartner, also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, eine betriebliche Altersversorgung über einen Tarifvertrag. Hierbei gibt es einige arbeitsrechtliche Besonderheiten:

Im Rahmen einer reinen Beitragszusage wird ausschließlich ein Beitrag zugesagt, der nicht, wie bisher üblich, fest mit einer Leistung verknüpft ist. Für den Arbeitgeber entfällt damit faktisch die Haftung zur Erfüllung möglicher Leistungen. Im Gegenzug sollen sich die Arbeitgeber zu einem „Sicherungsbeitrag“ verpflichten, da Garantien weder in der Anspar- noch in der Rentenphase erlaubt sind und die Leistung im Rentenbezug theoretisch auch fallen könnte.

Außerdem muss der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15% des umgewandelten Betrages zahlen, sofern er Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Wer kann das Sozialpartnermodell anwenden?

Das Sozialpartnermodell kann umgesetzt werden, wenn das Unternehmen tarifgebunden ist und die Tarifparteien es im Tarifvertrag vereinbaren.

Handelt es sich nicht um ein tarifgebundenes Unternehmen, kann das Sozialpartnermodell von den Betriebsparteien (Geschäftsleitung und Betriebsrat), beispielsweise über eine Betriebsvereinbarung, vereinbart werden. Dazu müssen sich die Parteien aber auf einen einschlägigen Tarifvertrag beziehen.

Auch individualrechtlich, d.h. mit jedem Arbeitnehmer einzeln, kann das Modell vereinbart werden, wenn es keinen Betriebsrat gibt. Auch hier muss sich das Unternehmen auf einen einschlägigen Tarifvertrag beziehen.

Werden diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist das Sozialpartnermodell nicht möglich.

bAV kompakt

Wer kann von der FörderRente für Geringverdiener profitieren?

Sie haben künftig die Möglichkeit, für Ihre Mitarbeiter im 1. Dienstverhältnis, die ein Einkommen von weniger als 2.200 Euro monatlich/26.400 Euro jährlich erhalten, eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zusätzlich zum bisherigen Einkommen einzurichten. Der jährliche Beitrag muss wenigstens 240 Euro und darf höchstens 480 Euro betragen.

Warum ist die FörderRente für den Arbeitgeber attraktiv?

Sie erhalten mit der FörderRente eine unkomplizierte Möglichkeit, Altersversorgung im Betrieb umzusetzen. Sie können damit Ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden und gezielt diejenigen fördern, deren Einkommen alleine nicht für eine private oder betriebliche Vorsorge reichen würde. In einigen Branchen, z.B. im Einzelhandel, gibt es solche Modelle bereits. Außerdem wird es für Sie eine, recht unbürokratische, Förderung geben: 30% der Aufwendungen für die Förderrente können Sie direkt über das Lohnsteuerabzugsverfahren zurückbekommen.

Wie wird der steuerfreie Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG verändert?

Der Dotierungsrahmen wird signifikant erhöht: Statt, wie bisher, 4%, können ihre Mitarbeiter ab dem 01.01.2018 insgesamt 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) von ihrem Brutto Gehalt steuerfrei in eine Direktversicherung einzahlen. Der Aufstockungsbetrag in Höhe von bisher 1.800 Euro entfällt. Die Erhöhung von 4% auf 8% der BBG betrifft aber nur die steuerrechtliche Förderung – sozialversicherungsfrei bleiben wie bisher nur bis 4%. Sollen weitere 4% sozialversicherungsfrei umgewandelt werden, kann, wie bisher, der Durchführungsweg Unterstützungskasse genutzt werden.

Was bedeutet die Zuschusspflicht zur Entgeltumwandlung für die Arbeitgeber?

Ab dem 01.01.2018 muss sich der Arbeitgeber im Sozialpartnermodell bereits an der Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter beteiligen. Außerhalb dieses Modells – für Neuabschlüsse ab 01.01.2019, für „Altzusagen“ ab dem 01.01.2022 – muss der Arbeitgeber seine Sozialversicherungsersparnisse (max. 15% des umgewandelten Entgelts) an den Arbeitnehmer weitergeben. Voraussetzung ist, dass durch die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist von Beginn an unverfallbar.

Was müssen Sie als Arbeitgeber in Bezug auf die Zuschusspflicht tun?

Alle Arbeitgeber sollten schnellstmöglich ihre Versorgungswerke dahingehend überprüfen lassen, ob und wie bereits Zuschüsse zur Entgeltumwandlung der Mitarbeiter gezahlt werden und ob diese konform zu den zukünftig geltenden Regelungen sind. Werden bereits Zuschüsse gezahlt, können diese unter gewissen Voraussetzungen auf die Zuschusspflicht angerechnet werden.



Und noch ein wichtiger Tipp

Nutzen Sie die Gelegenheit, um die Versorgungssituation in Ihrem Betrieb gründlich überprüfen zu lassen. Oft haben sich in vielen Jahren viele verschiedene Verträge „angesammelt“, die inhaltlich nicht immer optimal zusammenpassen. Sie alle haben eines gemeinsam: Die Zusage des Arbeitgebers. Und wer eine Versorgung zusagt, darf auch gestalten – zum Wohle ihres Betriebes.

Ihr qualifizierter bAV-Berater unterstützt Sie dabei!

Es berät Sie

**Continentale
Lebensversicherung AG**
- Direktion -
Baierbrunner Str. 31-33
81379 München
www.continentale.de

Kontaktadresse für Makler:

**Continentale
Versicherungsverbund**
- Vertrieb Makler -
Ruhrallee 92
44139 Dortmund
www.contactm.de

Ein Unternehmen des Continentale Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit