FAQ zum BRSG für Arbeitgeber

Was bedeutet das Betriebsrentenstärkungsgesetz für Unternehmen?

Zum 01.01.2018 tritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) in Kraft. Mit der Reform der betrieblichen Altersversorgung (bAV) werden Anreize geschaffen, um die bAV insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen zu fördern.

Von den Änderungen wird jedes Unternehmen betroffen sein, unabhängig von Tarifbindung oder bereits bestehender betrieblicher Altersvorsorgesysteme. Die Neuregelung vereinfacht die bAV, schafft aber auch neue Möglichkeiten.
Die bewährten Formen der bAV und die bisherigen Förderformen werden weitergeführt und ausgebaut. Bestehende Versorgungszusagen können unverändert fortgeführt werden. Arbeitnehmer können ab 2018 die zusätzlichen Fördermöglichkeiten der bAV nutzen. Deutlich an Attraktivität gewinnt die Betriebsrente für Bezieher niedriger Einkommen.

Neu hinzugekommen ist das Sozialpartnermodell. Für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bieten sich neue Wege bei der Gestaltung im Rahmen von Tarifverträgen. Nicht tarifgebundene Unternehmen können sich einer Branchenlösung anschließen, sofern der Tarifvertrag dies zulässt und der Versorgungsträger einer Aufnahme des Arbeitgebers zustimmt

Ab wann sollte ich als Arbeitgeber aktiv werden?

Das Gesetz tritt am 01.01.2018 in Kraft. Wir empfehlen Ihnen, sich frühzeitig mit den Änderungen zu beschäftigen.
So sollten z.B. bestehende Versorgungsordnungen mit Arbeitgeberförderung auf die vom Gesetzgeber vorgesehene obligatorische Weitergabe von Sozialversicherungsersparnissen bei Entgeltumwandlung sowie der neuen Geringverdiener-Förderung überprüft und ggf. angepasst werden.
Berichterstattungen in den Medien und Verbesserungen in der bAV werden dazu führen, dass Ihre Mitarbeiter Sie auf die Betriebsrente ansprechen.
Entsprechend Ihrer individuellen Ziele unterstützt Sie Ihr Berater gerne bei der Überprüfung und Anpassung Ihrer bestehenden Versorgungssysteme.

Lohnt sich die bisherige bAV noch?

Ja. Die bisherige bAV bleibt weiterhin attraktiv. Insbesondere für Besserverdiener und Personen mit privater Krankenvollversicherung ist der angehobene Förderrahmen besonders lohnenswert. Auch Gesellschafter Geschäftsführer profitieren von der Anhebung der steuerlichen Förderung im Rahmen des BRSG. So können auch GGF diesen steuerlichen Förderrahmen des § 3, Nr. 63 EStG ausschöpfen den heutigen Beitrag verdoppeln.

Eignet sich die bAV weiterhin als personalpolitisches Instrument?

Die bAV ist auch zukünftig ein wichtiges Instrument zur Mitarbeitergewinnung und –bindung. Das Angebot einer modernen, von Mitarbeitern und Bewerbern als attraktiv wahrgenommenen bAV kann Ihr Vergütungspaket deutlich aufwerten. Ab 2019 gilt ein obligatorischer Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der Entgeltumwandlung. Mit einer Überprüfung und ggf. Anpassung der bAV können Sie sich von Wettbewerbern abheben und aktiv dem Fach- und Führungskräftemangel entgegentreten.

Was bedeutet das Sozialpartnermodell für mein Unternehmen?

Für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bieten sich neue Wege bei der Gestaltung betrieblicher Altersversorgungssysteme. Voraussetzung ist der Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrags. Nicht tarifgebundene Unternehmen können sich einer Branchenlösung anschließen, sofern der Tarifvertrag dies zulässt und der Versorgungsträger einer Aufnahme des Arbeitgebers zustimmt.
Wie die Sozialpartner mit den ihnen eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten umgehen, bleibt abzuwarten. Aktuell ist noch unklar wann, für welche Branche und mit welchem Inhalt entsprechende Tarifverträge abgeschlossen werden. Mit dem Konsortium „Das Rentenwerk“ hat die Gothaer zusammen mit vier weiteren Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit eine vielversprechende Lösung für tarifgebundene Arbeitgeber geschaffen. Gerne informieren wir Sie bzw. Ihr Berater zu unserer speziellen Sozialpartnerlösung.

Welche neuen Möglichkeiten bieten sich für meine eigene Vorsorge als Unternehmer?

Nutzen Sie das Betriebsrentenstärkungsgesetz als Anlass zur Überprüfung Ihrer eigenen Versorgungssituation. Die bAV-Reform bietet ab 2018 zusätzliche Möglichkeiten einer steuergeförderten Altersvorsorge. Zudem erhöht sie die Attraktivität der Riester-Förderung.

Wie nutze ich die neuen Möglichkeiten, ohne dass es zu komplex wird?

Mit den Neuregelungen macht der Gesetzgeber die Betriebsrente noch attraktiver. Gemeinsam mit Ihnen und entsprechend Ihrer individuellen Ziele überprüft Ihr Berater gerne Ihre bestehenden betrieblichen Altersvorsorgesysteme. Von einer passgenauen, transparenten und attraktiven bAV profitieren Sie als Arbeitgeber und Ihre Arbeitnehmer gleichermaßen.

Was bedeuten die Änderungen für die laufenden Verträge?

Das BRSG hat Einfluss auf bestehende Versorgungszusagen, die im Wege der Entgeltumwandlung finanziert werden. Soweit es dabei zu Sozialversicherungsabgabenersparnissen kommt, sind die Arbeitgeber für Neuzusagen ab dem 01.01.2019 verpflichtet, den Arbeitnehmern einen Zuschuss in Höhe von 15% des umgewandelten Entgelts zu gewähren. Dies gilt für Versorgungszusagen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Altzusagen erhalten diesen Zuschuss ab dem 01.01.2022. Von dieser Regelung kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag ist sofort unverfallbar und es gelten die gleichen steuerlichen Regelungen wie für den vom Arbeitnehmer umgewandelten Beitrag.

Zudem erhöht sich ab dem 01.01.2018 in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds der steuerfreie Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG. Dies gilt auch für bestehende Versorgungszusagen bzw. bereits abgeschlossene Verträge. Zukünftig können 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung lohnsteuerfrei eingezahlt werden. Dieses Volumen reduziert sich um pauschal versteuerte Beiträge an Pensionskassen und Direktversicherungen (§ 40b EStG-a.F.). Zudem wird der bisherige steuerfreie, zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro abgeschafft. Somit erhöht sich nach den Verhältnissen des Jahres 2017 das steuerfreie Volumen von 4.848 Euro auf 6.096 Euro im Jahr 2018. Eine Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge ist jedoch weiterhin bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (76.200 Euro p.a. in 2017) vorgesehen.

Einfacher wird die steuerrechtliche Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen im Rahmen pauschal besteuerter Direktversicherungen und Pensionskassenzusagen. Die Abgrenzung erfolgt künftig, indem auf die Beitragsleistung abgestellt wird, die nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert wurde. Sofern für einen Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 ein Beitrag nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert wurde, liegen die Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung auch zukünftig vor. Vertragsänderungen und Arbeitgeberwechsel sind unbeachtlich. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels genügt es zukünftig, wenn der Arbeitnehmer dem neuen Arbeitgeber nachweist, dass mindestens eine Beitrag nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert wurde; dies kann z.B. durch eine Gehaltsabrechnung erfolgen.

Welche Unterstützung bietet mir die Gothaer? … als Bestandskunde/ als Interessent?

Ihr Berater bietet Ihnen und Ihren Arbeitnehmern eine umfassende Beratung zu allen gesetzlichen Änderungen des BRSG. Mit den Tarifen und betrieblichen Vorsorgelösungen der Gothaer werden die gesetzlichen Änderungen abgebildet. Wir freuen uns gemeinsam mit Ihnen eine optimale Lösung für Ihr Unternehmen zu entwickeln.

Welche Herausforderungen bringt die Reform für die Personalabteilung mit sich?

Mit Inkrafttreten des BRSG ändern sich sowohl die arbeits- als auch steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV. Wir empfehlen, sich hiermit auseinanderzusetzen, um Fragen der Belegschaft beantworten zu können und etwaigen Anpassungsbedarf frühzeitig zu erkennen. Ihr Berater ist hierbei gerne behilflich.

Müssen bisherige innerbetriebliche Regelungen / Versorgungsordnungen / Betriebsvereinbarungen zur bAV angepasst werden?

Aufgrund des BRSG entsteht keine unmittelbare Verpflichtung bestehende Versorgungszusagen anzupassen. Es kann jedoch sinnvoll sein, Versorgungsregelungen im Zuge der Einführung des BRSG auf bestehenden Optimierungsbedarf hin zu überprüfen. So kann bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV in Abhängigkeit vom Einkommen der begünstigten Arbeitnehmer möglicherweise die Geringverdienerförderung in Anspruch genommen werden. Mit Blick auf den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung empfehlen wir, sich hiermit bereits frühzeitig auseinanderzusetzen.

Besteht Handlungsbedarf, wenn ich bereits einen Zuschuss bei Entgeltumwandlung zahle?

Hier kommt es auf die konkrete Ausgestaltung der Versorgungszusage im Einzelfall an. Sofern der Zusatzbeitrag des Arbeitgebers in erkennbarer Weise eine Weitergabe der SV-Ersparnis darstellt, dürfte dieser Zusatzbeitrag auf die bestehende Verpflichtung zum 15%-Zuschuss anrechenbar sein. Ggf. sollten Sie als Arbeitgeber die Versorgungszusage klarstellen.

Kann ich (als AG) auch mehr als die verpflichtenden 15% AG-Zuschuss leisten?

Ja, der Arbeitgeber kann jederzeit einen höheren Zuschuss leisten.