

# FAQ zum BRSG für Unternehmen

## Was bedeutet das Betriebsrentenstärkungsgesetz für Unternehmen?

Mit der Reform der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurden in 2018 zusätzliche Anreize geschaffen, um die bAV insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen zu fördern.

Von den Änderungen ist jedes Unternehmen betroffen, unabhängig von Tarifbindung oder bereits bestehender betrieblicher Altersvorsorgesysteme. Die Neuregelung vereinfachte die bAV und schaffte neue Möglichkeiten. Dabei werden bewährte Formen der bAV und die bisherigen Förderformen weitergeführt und zusätzlich ausgebaut.

Bestehende Versorgungszusagen können unverändert fortgeführt werden. Mitarbeitende können seit 2018 die zusätzlichen Fördermöglichkeiten der bAV nutzen. Deutlich an Attraktivität gewinnt die Betriebsrente für Beschäftigte mit niedrigeren 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 Unternehmens zustimmt.

## Ab wann sollte ich als Arbeitgebender aktiv werden?

Das Gesetz ist am 01.01.2018 in Kraft getreten. Sofern bisher noch nicht erfolgt, sollten jetzt bestehende Versorgungsordnungen mit Förderung des Arbeitgebenden auf die vom Gesetzgeber vorgesehene obligatorische Weitergabe von Sozialversicherungsersparnissen bei Entgeltumwandlung sowie hinsichtlich der neuen Geringverdiener\*innen-Förderung überprüft und ggf. angepasst werden. Berichterstattungen in den Medien und Verbesserungen in der bAV werden dazu führen, dass Ihre Mitarbeitenden Sie auf die Betriebsrente ansprechen. Entsprechend Ihrer individuellen Ziele unterstützt Sie Ihr/e Berater\*in gerne bei der Überprüfung und Anpassung Ihrer bestehenden Versorgungssysteme.

## Lohnt sich die bisherige bAV noch?

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

## Eignet sich die bAV weiterhin als personalpolitisches Instrument?

Die bAV als ein wichtiges Instrument zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden gewinnt immer weiter an Bedeutung. Das Angebot einer attraktiven und modernen bAV kann Ihr Vergütungspaket deutlich aufwerten. Und mit dem seit 2019 obligatorischen Arbeitgeber-Zuschuss haben Sie ein zusätzliches Instrument, um sich vom Wettbewerb abzuheben und dem Fach- und Führungskräfte-mangel erfolgreich entgegen zu treten. Wir beraten Sie gerne, wie Sie Ihren Vorsprung ausbauen können.

## 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 Unternehmens 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 Unternehmen geschaffen. Gerne informieren wir Sie bzw. Ihr/e Berater\*in zu unserer speziellen Sozialpartnerlösung.

## Welche neuen Möglichkeiten bieten sich für meine eigene Vorsorge als Unternehmer\*in?

Nutzen Sie das Betriebsrentenstärkungsgesetz als Anlass zur Überprüfung Ihrer eigenen Versorgungssituation. Die bAV-Reform bietet seit 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/e Berater\*in gerne Ihre bestehenden betrieblichen Altersvorsorgesysteme. Von einer passgenauen, transparenten und attraktiven bAV profitieren Sie als Arbeitgebender und Ihre Mitarbeitenden 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 Ersparnissen von Sozialversicherungsabgaben kommt, sind die Unternehmen für Neuzusagen seit dem 01.01.2019 verpflichtet, den Mitarbeitenden 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 Beitrag des Arbeitgebenden ist sofort unverfallbar und es gelten die gleichen steuerlichen Regelungen wie für den vom Mitarbeitenden umgewandelten Beitrag.

Zudem erhöht sich seit 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.

Einfacher wird die steuerrechtliche Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen im Rahmen pauschal besteuerteter 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 Mitarbeitenden 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 Arbeitgebendenwechsel sind unbeachtlich. Im Falle eines Arbeitgebendenwechsels genügt es zukünftig, wenn der Mitarbeitende dem neuen Arbeitgebenden nachweist, dass mindestens ein Beitrag nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert wurde; dies kann z.B. durch eine Gehaltsabrechnung erfolgen.

### **Welche Unterstützung bietet mir die Gothaer?**

Ihr/e Berater\*in bietet Ihnen und Ihren Mitarbeitenden 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 haben sich arbeits- als auch steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV geändert. Wir empfehlen Ihnen, sich hiermit auseinanderzusetzen, um Fragen der Belegschaft beantworten zu können und etwaigen Anpassungsbedarf frühzeitig zu erkennen. Ihr/e Berater\*in unterstützt Sie gerne.

### **Müssen bisherige innerbetriebliche Regelungen, Versorgungsordnungen und Betriebsvereinbarungen zur bAV angepasst werden?**

Aufgrund des BRSG entsteht keine unmittelbare Verpflichtung bestehende Versorgungszusagen anzupassen. Es ist jedoch sinnvoll, Versorgungsregelungen auf bestehenden Optimierungsbedarf hin zu überprüfen. So kann bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV, in Abhängigkeit vom Einkommen der begünstigten Mitarbeitenden, möglicherweise die Förderung Geringverdienender in Anspruch genommen werden. Mit Blick auf den obligatorischen Arbeitgebenden-Zuschuss 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 Arbeitgebenden in erkennbarer Weise eine Weitergabe der Sozialversicherungs-Ersparnis darstellt, dürfte dieser Zusatzbeitrag auf die bestehende Verpflichtung zum 15%-Zuschuss anrechenbar sein. Ggf. sollten Sie als Arbeitgebender die Versorgungszusage klarstellen.

### **Kann ich (als Arbeitgebender) auch mehr als die verpflichtenden 15% Zuschuss leisten?**

Ja, Sie können jederzeit einen höheren Zuschuss leisten. Wir beraten Sie gerne, wie Sie und Ihr Unternehmen von diesem erhöhten Zuschuss profitieren können.