

Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) in den Unternehmen

Unternehmerfrühstück Pro Mittelstand Hamminkeln
Hamminkeln, 06. September 2018

Dipl.-Ökonom Philip Spies
Industrie-Pensions-Verein e.V.
Tel. 0211 – 936502 40
E-Mail spies@ipv.de

Wir stellen uns vor



Der IPV wurde **1925** von den Vorgängerverbänden von BDI und BDA für deren Mitgliedsunternehmen gegründet.



Das Ziel des IPV ist es, **Versorgungslücken** bei **Führungskräften** und **Unternehmern** der deutschen Industrie zu schließen.

Durch Kooperationsverträge mit führenden **Lebens- und Krankenversicherern** können **Mitglieder** zu vergünstigten Konditionen versorgt werden.

Heute hat der IPV rund **400.000 Mitglieder** und steht nach wie vor in engem Kontakt zu BDI und BDA.



IPV-Vorstand: Veit Oos



Der IPV in Berlin



Kompetenzzentrum Betriebsrentenstärkungsgesetz



Das BRSG ist in Kraft

Koalitionsvertrag 2013

„Stärkung der betrieblichen Altersversorgung“ (2. Säule)

ZIEL

Verbreitung der bAV in KMU stärken

MITTEL

Tarifverträge für bAV (BMAS)

Verbesserung der
Rahmenbedingungen für bAV



/ Seit 2015 diverse Treffen der Sozialpartner mit den Spitzen des BMAS und BMF

/ **Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)** am 23.08.2017 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

/ In Kraft seit dem 01.01.2018

BRSG – verschiedene Ebenen der Regelungen

Verbesserung der Rahmenbedingungen

bAV I

- **Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens** von 4% auf 8% der BBG
- **Förderbeitrag für Geringverdiener** (2.200 Brutto)
- **Freibetrag in der Grundsicherung** (für Leistungen aus bAV, Riester und Basisrente)
- **Verbesserung bei Riester**, u.a.:
Erhöhung Grundlage von 154 EUR auf 175 EUR

NEU: Sozialpartnermodell

bAV II

- **Zwingende Beteiligung von Tarifvertragsparteien**
- **Reine Beitragszusage** über Tarifverträge (Zielrente)
- **Verbot garantierter Leistungen**



**Pflicht zur Weitergabe der SV-Ersparnis der Arbeitgeber
bei Entgeltumwandlung = 15% AG Zuschuss**

(Neuvertrag ab 01/2019; Bestand ab 01/2022 / SOZIALPARTNERMODELL ab 01/2018)

bAV I

+

bAV II



Opting-Out

Die Einbeziehung des Mitarbeiterbestands in eine automatische Entgeltumwandlung mit Abwahlmöglichkeit wird über Tarifverträge möglich gemacht („Optionsmodell“).

- / Angebot des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung erfordert nur Textform (z. B. E-Mail)
- / Annahme der Entgeltumwandlung durch „Schweigen“



Chef integriert
Mitarbeiter
automatisch in bAV

Nicht Tarifgebundene

Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen unter die der Arbeitgeber fallen würde, wenn er tarifgebunden wäre.

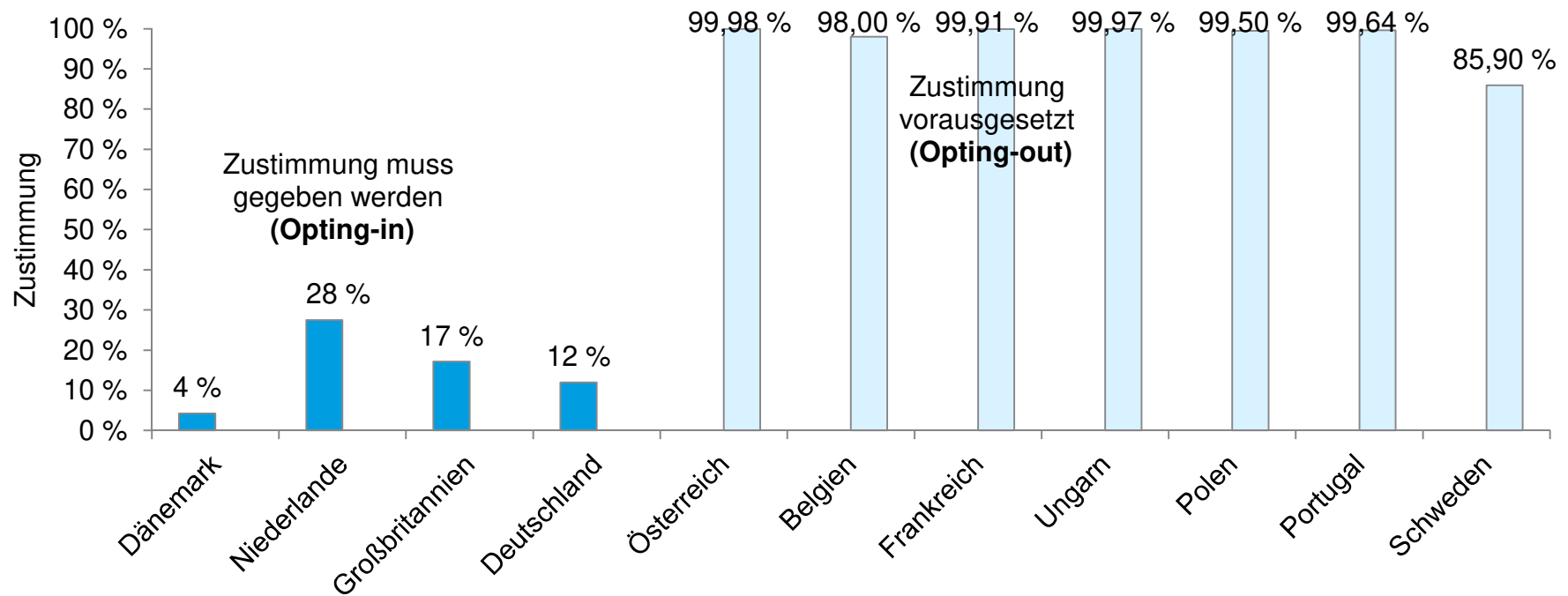
Grds. kein Opting-Out über Betriebsvereinbarung möglich



Mitarbeiter haben
Widerspruchsrecht

Umsetzung von Opting-out-Lösungen

/ Umsetzung – Beispiel *Organspendebereitschaft*



Durch Opting-Out kann signifikant höhere Beteiligungsquote erreicht werden.

BRSG – verschiedene Ebenen der Regelungen

Verbesserung der Rahmenbedingungen

bAV I

- **Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens** von 4% auf 8% der BBG
- **Förderbeitrag für Geringverdiener** (2.200 Brutto)
- **Freibetrag in der Grundsicherung** (für Leistungen aus bAV, Riester und Basisrente)
- **Verbesserung bei Riester**, u.a.:
Erhöhung Grundlage von 154 EUR auf 175 EUR

NEU: Sozialpartnermodell

bAV II

- **Zwingende Beteiligung von Tarifvertragsparteien**
- **Reine Beitragszusage** über Tarifverträge (Zielrente)
- **Verbot garantierter Leistungen**



**Pflicht zur Weitergabe der SV-Ersparnis der Arbeitgeber
bei Entgeltumwandlung = 15% AG Zuschuss**

(Neuvertrag ab 01/2019; Bestand ab 01/2022 / SOZIALPARTNERMODELL ab 01/2018)

bAV I

+

bAV II

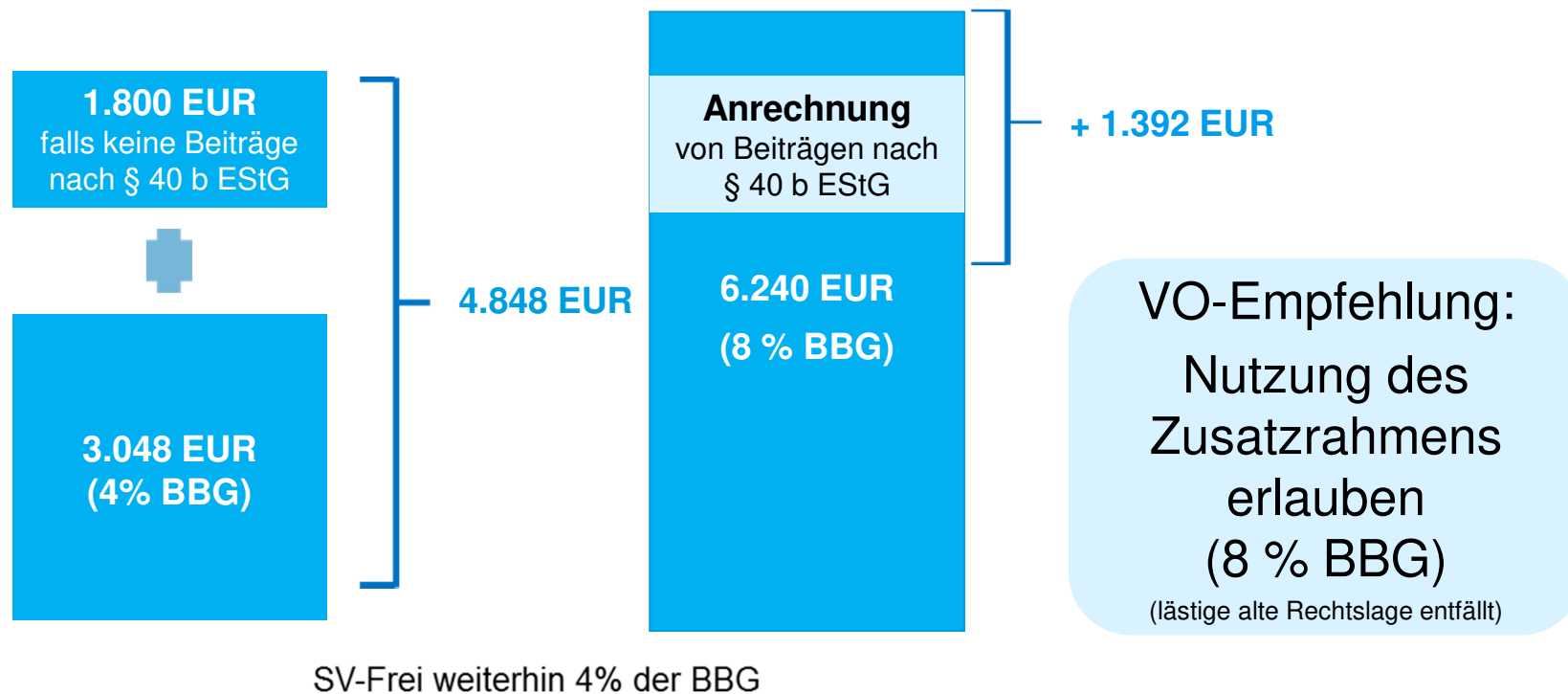


Steuerrechtliche Änderungen

Ausdehnung des Dotierungsrahmens § 3 Nr. 63 EStG

/ 2017

/ 2018



Nachholungsmöglichkeit

- / Nachzahlung von Beiträgen für Beitragslücken möglich
- / Für **ganze** Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte und kein Arbeitslohn bezogen wurde (z. B. Elternzeit, längere Krankheit, Sabbatical)
- / Für max. 10 Jahre bis zu 8 % der BBG
- / Keine besondere sozialversicherungsrechtliche Regelung

Vervielfältigungsregel

- / Vereinfachung der Regelung
- / Für bis zu 10 Dienstjahre können jeweils 4 % der BBG als Einmalbeitrag steuerfrei in eine bAV gezahlt werden
- / Keine besondere sozialversicherungsrechtliche Regelung

Vervielfältiger

/ Beispiel: AN seit 2000 im Betrieb beendet sein erstes DV in 2018, AG zahlt 30.000 € Abfindung, DV mit 1.000 € Jahresbeitrag, BBG 2018

/ Vervielfältiger (**Günstigervergleich**)

3/63 alt	3/63 neu	40b a.F.
13 Jahre (max. seit 2005)	10 Jahre (max.)	18 Jahre
7.000 € Anrechnung	keine Anrechnung	7.000 € Anrechnung
1.800 € x 13	3.120 € x 10	1.752 € x 18
= 23.400 €	= 31.200 €	= 31.536 €
- 7.000 €	- 0 €	- 7.000 €
= 16.400 €	= 31.200 €	= 24.536 €
steuerfrei	steuerfrei	pauschal versteuert
Rest-Abfindung steuerpflichtig:		
13.600 €	0 €	5.464 €

"bAV-Förderbetrag" für „Geringverdiener“ (§ 100 EStG n.F.)

- / Nur für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen (**bis 2.200 EUR brutto mtl.**)
- / Nur im ersten Dienstverhältnis (Lohnsteuerklasse I – V)
- / Steuerliche Förderung für **arbeitgeberfinanzierte bAV**
AG-Beitrag wird zu 30 % erstattet, maximal 144 EUR p.a.¹
- / AG-Mindestbeitrag 240 EUR (480 EUR pro Jahr Förderhöchstbetrag)
- / Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
- / **Nur ungezillmerte Tarife**
- / Der Arbeitgeberbeitrag ist für den Arbeitnehmer steuerfrei
es erfolgt keine Anrechnung auf die Höchstbeträge nach § 3 Nr. 63 EStG oder auf die Riesterförderung

¹ Maximal der **ab 2017** geleistete Erhöhungsbetrag.

Sozialversicherungsrechtliche Änderungen



Freibetrag für zusätzliche Versorgung bei der Grundsicherung/EMR

- / Keine Anrechnung von Rentenleistungen aus bAV, Riester- und Basisrenten
 - / Freibetrag von 100 EUR pro Monat
 - / Übersteigende Rentenleistungen werden zu 30 % ebenfalls nicht angerechnet
 - / Der Freibetrag ist insgesamt gedeckelt bei 50 % der Regelbedarfsstufe 1
- 208 EUR (2018)

- / Nur laufende Renten sind anrechnungsfrei im Rahmen des § 82 SGB XII
- / **Privilegierung ausschließlich für Biometrieprodukte**

BRSG – verschiedene Ebenen der Regelungen

Verbesserung der Rahmenbedingungen

bAV I

- **Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens** von 4% auf 8% der BBG
- **Förderbeitrag für Geringverdiener** (2.200 Brutto)
- **Freibetrag in der Grundsicherung** (für Leistungen aus bAV, Riester und Basisrente)
- **Verbesserung bei Riester**, u.a.:
Erhöhung Grundlage von 154 EUR auf 175 EUR

NEU: Sozialpartnermodell

bAV II

- **Zwingende Beteiligung von Tarifvertragsparteien**
- **Reine Beitragszusage** über Tarifverträge (Zielrente)
- **Verbot garantierter Leistungen**

bAV I

+

bAV II

**Pflicht zur Weitergabe der SV-Ersparnis der Arbeitgeber
bei Entgeltumwandlung = 15% AG Zuschuss**

(Neuvertrag ab 01/2019; Bestand ab 01/2022 / SOZIALPARTNERMODELL ab 01/2018)



Zuschusspflicht SV-Ersparnis

auch
bAV I

VORSPRUNG FÜR VORSORGE

IPV

Weitergabe Sozialversicherungersparnis

- / Für Entgeltumwandlungszusagen
- / Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
- / **AG-Zuschuss von 15 %, soweit SV-Ersparnis**
- / Zwingende Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses
- / Gilt ab
 - 2018 für bAV II-Zusagen
 - 2019 für bAV I-Neuzusagen
 - 2022 für alle Zusagen (auch Bestandszusagen vor 2019)
- / Abweichende tarifvertragliche Regelung außerhalb von bAV II möglich
- / Anrechnungsklausel auf „zukünftige gesetzliche Zuschusspflichten“ in VO zu empfehlen.



/ „...**soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.**“

BMAS: „Spitz abrechnen“

/ **Konkrete SV-Ersparnis**

/ Beispiel: 100 EUR Umwandlung:

1. Entgelt < BBG KV (19,425 EUR)
2. Entgelt < BBG RV > BBG KV (10,85 EUR)
3. Entgelt oberhalb BBG RV (0 EUR)
4. Riester (0 EUR)
5. Entgeltumwandlung nach § 40b EStG a.F. aus lfd. Gehalt (0 EUR)
6. SV-freier Rahmen bereits voll belegt durch AG-Anteil (0 EUR)

BMAS: „Stumpf abrechnen“

/ **Pauschal 15 %** des Entgeltumwandlungsbetrages bis maximal 4 % BBG

/ Beispiel:

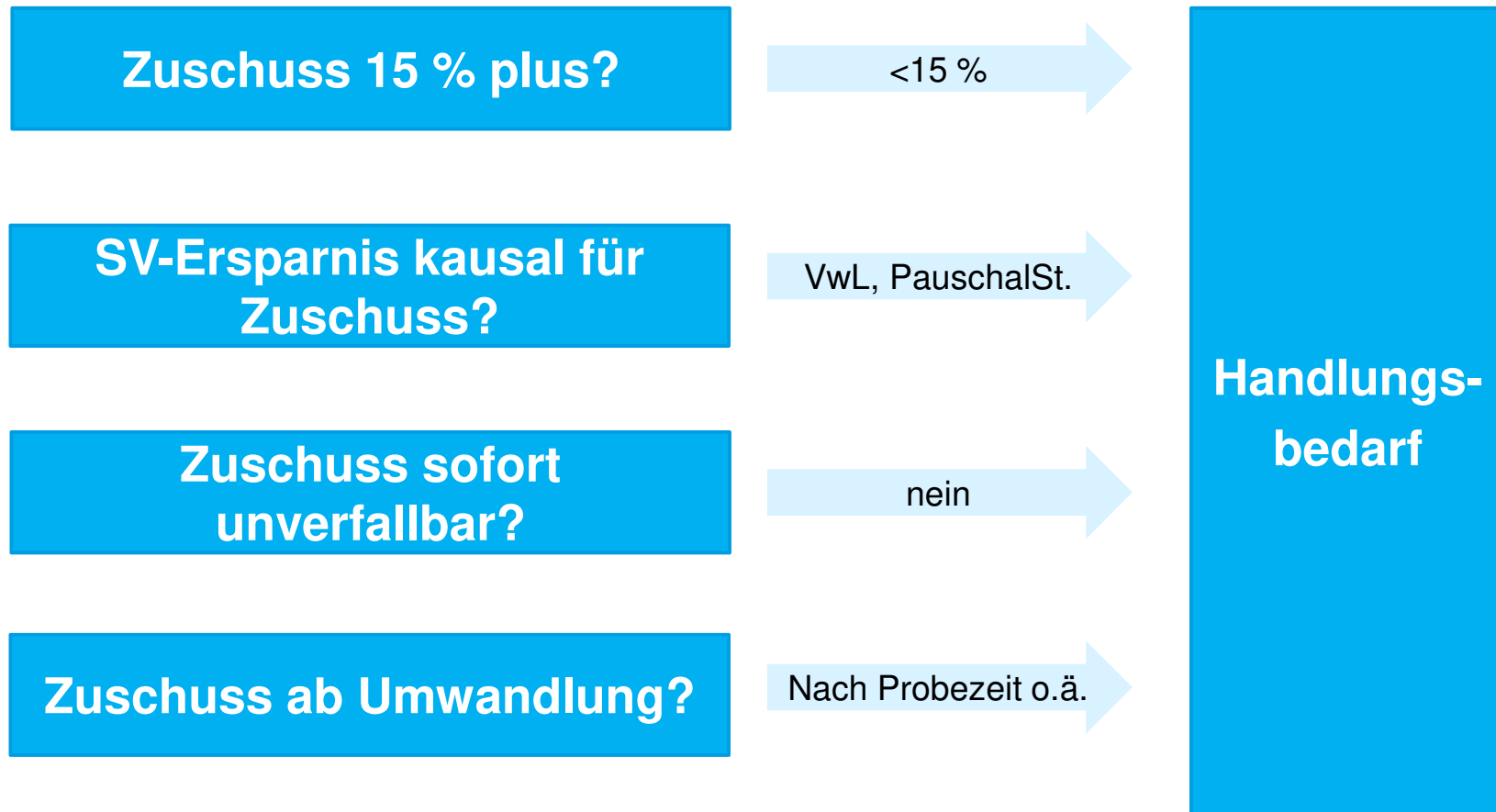
- 100 EUR mtl. = 15 EUR
- 260 EUR mtl. = 39 EUR

/ Vorteile:

- / **100 % rechtssicher,**
- / **100 % administrabel**
- / **100 % motivierend**

Zuschusspflicht bereits erfüllt?

/ Arbeitgeber hat schon immer Zuschuss geleistet (kein Tarifvertrag)



/ Tarifvertrag (TV) verdrängt § 1a Abs. 1a BetrAVG

- Entgeltumwandlung nur mit TV-Öffnungsklausel möglich (§ 17 Abs. 5 BetrAVG)
- Von § 1a BetrAVG kann in Tarifverträgen abgewichen werden (§ 17 Abs. 3 BetrAVG)

TV explizit mit Zuschuss
(z.B. 10 %)

§ 1a Abs. 1a
BetrAVG
verdrängt

**TV schweigt zum
Zuschuss**

§ 1a Abs. 1a
BetrAVG gilt

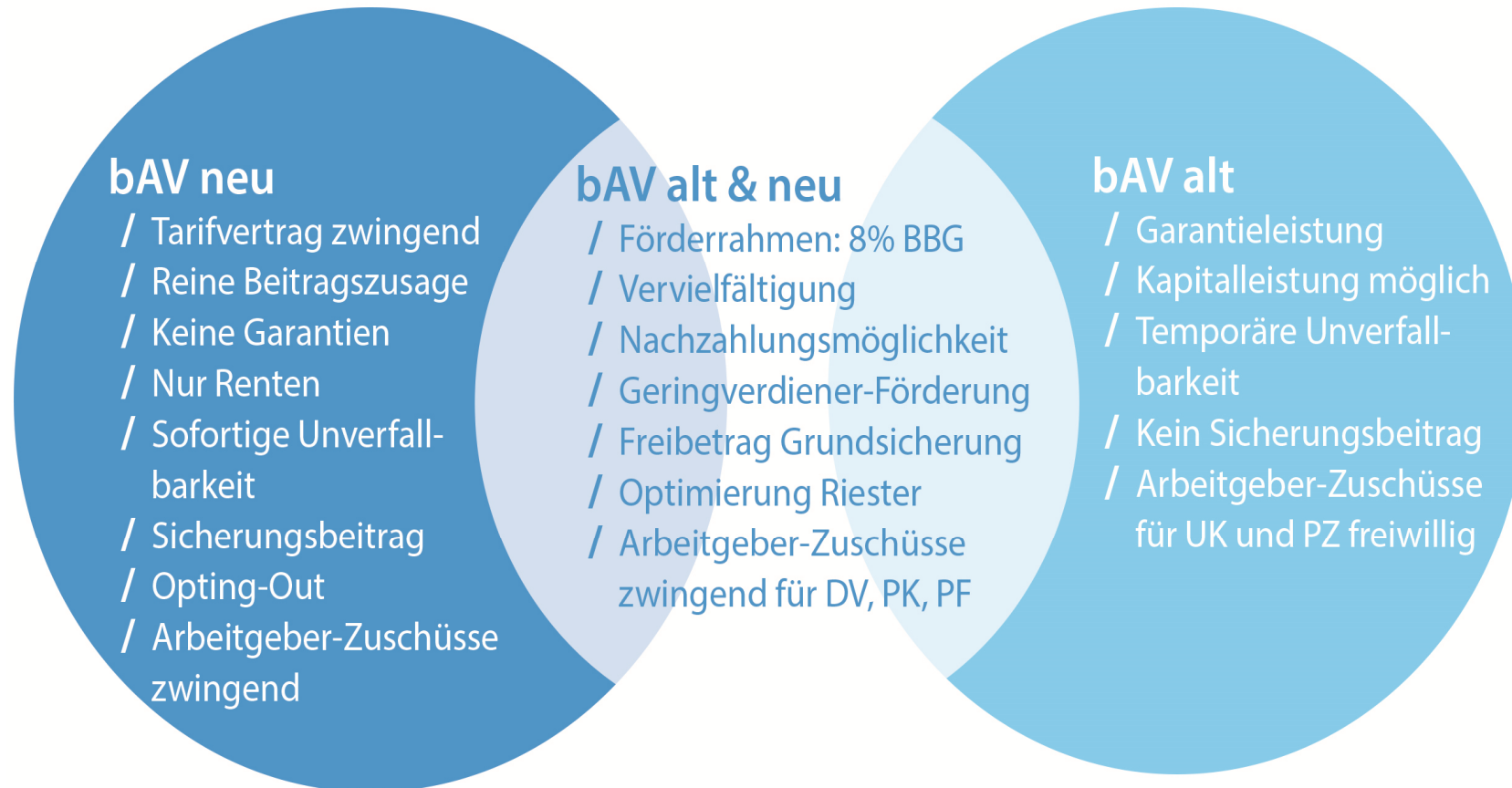
Ggf. „Tarifmaterialien“ heranziehen /
evtl. künftige Klarstellung durch
Sozialpartner

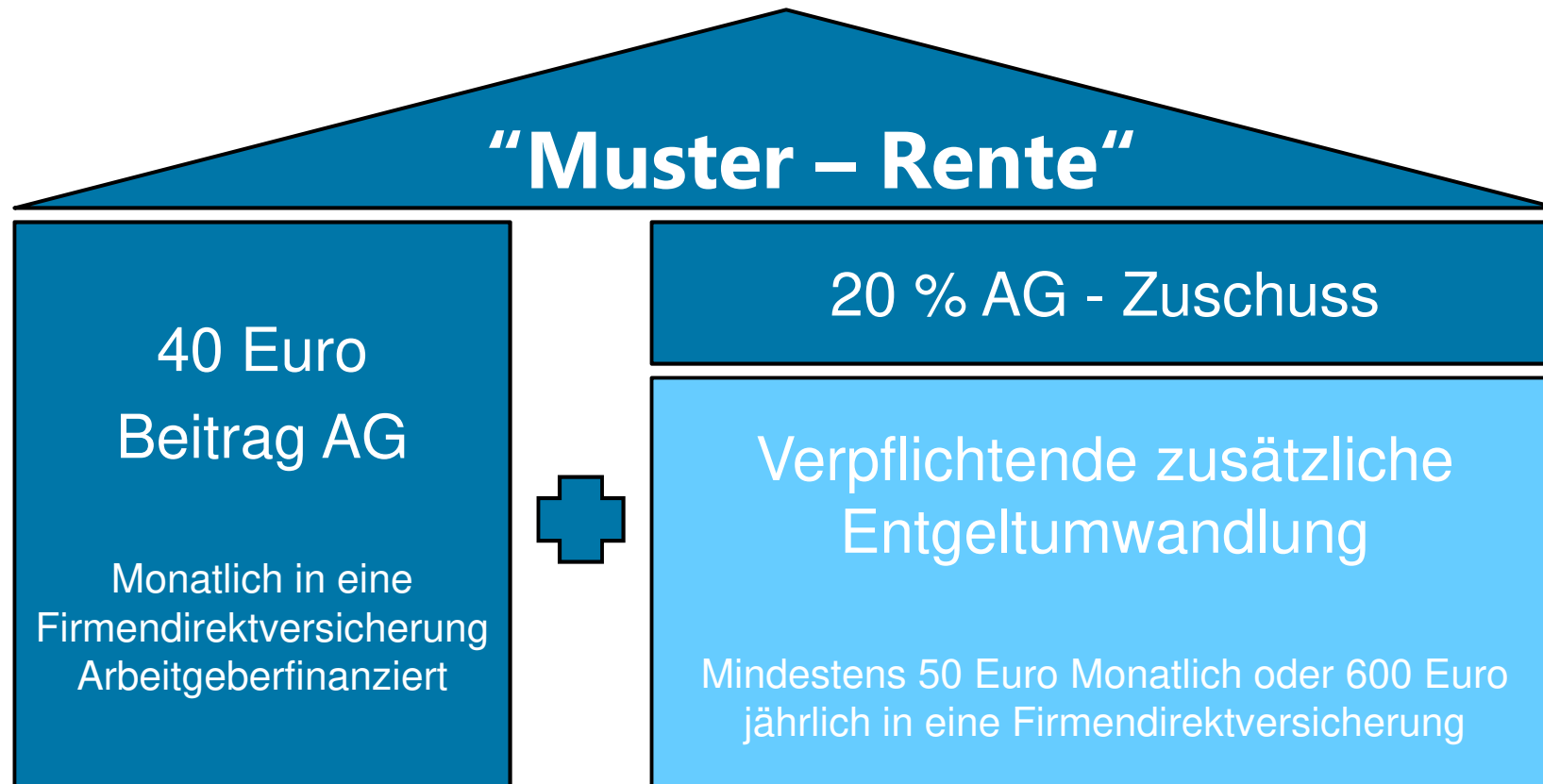
- / **Bestands-Zusagen (Erteilung vor 2019) müssen spätestens ab 01.01.2022 bezuschusst werden:**

- / **Entscheidung, ob Förderung ab 2022 oder zuvor**
 - Empfehlung: Gleichlauf zu Neuzusagen
 - Empfehlung: Zuschüsse identisch zu Neuzusagen (pauschale Regelung)

- / **Versicherungstechnische Probleme:**
 - Altvertrag nicht erhöhbar
 - Isolierter Neuvertrag für Zuschuss nicht möglich (geringer Beitrag, geringe Laufzeit)
 - Ggf. Bedingung für Altvertrag-Zuschuss vor 2022: Erhöhung der Entgeltumwandlung

- / **Pragmatische Lösung (BMAS):** Umstellung Altvertrag auf Mischfinanzierung





/ Der Arbeitgeberbeitrag wird nur gezahlt, wenn der Mitarbeiter sich an der Entgeltumwandlung beteiligt „Ticketsystem“

Versorgungswerk Firma Muster 2018

- / Finanzielle Betrachtung der Arbeitgeberseite, monatlich
Direktversicherung nach § 3, 63 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei
bis 4 % der BBG West (2018: 3.120 EUR)

Entgeltumwandlung	GmbH-Zuschuss	Gesamtbeitrag bAV	Effektive Belastung Arbeitgeber*
0 €	0 €	0 €	0 €
50 €	50 €	100 €	40 €
75 €	55 €	130 €	40 €
100 €	60 €	160 €	40 €
125 €	65 €	190 €	40 €
183 €	77 €	260 €	40 €

* Arbeitgeberbeitrag von 40 Euro ist als Betriebsausgabe abziehbar

Versorgungswerk Firma Muster 2018

/ Betrachtung Finanzierungsaufwand Arbeitnehmer, monatlich
Direktversicherung nach § 3, 63 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei
bis 4 % der BBG West (2018: 3.120 EUR)

Arbeitnehmer		Beitrag in bAV
50 € Entgeltumwandlung	→	50 € Entgeltumwandlung
- 15 € Steuerersparnis	+	40 € AG-Beitrag
- 10 € Sozialversicherungs- ersparnis	+	10 € AG-Zuschuss
= 25 € „echter Aufwand“	=	100 € Beitrag in bAV

Beispiel: Brutto 3.000 €, ledig, kinderlos, Stkl. 1, inkl. Soli, Beiträge sind gerundet

“Muster – Rente”

- Verweis auf Versorgungswerk bei Einstellungsgesprächen
- Sozialleistung des Arbeitgebers
- Mitarbeiterbindung
- Betriebsausgabe



- Erfüllung der Weitergabe der AG-Ersparnis
- Anreiz zu höherer Entgeltumwandlung

- Rechtsanspruch Entgeltumwandlung
- Minijobber: Ausweitung Arbeitszeiten
- Abgeltungsmöglichkeit für Überstunden

/ Attraktives Versorgungswerk für die Arbeitnehmer mit kalkulierbaren Kosten für den Arbeitgeber

Wann kommt das Betriebsrentenstärkungvereinfachungsgesetz?

Dipl.-Ökonom Philip Spies

Industrie-Pensions-Verein e.V.
Verbands- und Unternehmens-Service
Wiesenstr. 21
40549 Düsseldorf
Telefon 0211 / 93650240
Mobil 0160 / 90721021
E-Mail: spies@ipv.de