

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Neuerungen und Chancen in der bAV.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) wurde verabschiedet und trat zum 01.01.2018 in Kraft. Die große Reform hat zum Ziel, die Verbreitung der bAV insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen auszubauen und Arbeitgeber von Geringverdienern beim Aufbau einer zusätzlichen Vorsorge zu unterstützen.

Das Gesetz umfasst eine Vielzahl von Änderungen, die Ihnen attraktive Akquisitionsansätze bieten, um neue bAV-Potenziale zu heben. Als erfahrener bAV-Kompetenzanbieter hat HDI alle Anforderungen des BRSg umgesetzt und stellt passende weitere Lösungsbausteine zur Verfügung.

Wer ist die Zielgruppe?

Das BRSg richtet sich neben tarifvertraglich organisierten Unternehmen und Belegschaften auch an kleine und mittelständische Betriebe außerhalb eines Tarifvertrags.

- Gewerkschaften und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände (Sozialpartner), die auf tarifvertraglicher Ebene die bAV im Rahmen einer reinen Beitragszusage gestalten möchten;
- Kleine und mittelständische Unternehmen, die außerhalb eines Tarifvertrages die Vorsorge ihrer Mitarbeiter stärken möchten;
- Alle Arbeitnehmer, die durch aktive Entgeltumwandlung von einem obligatorischen Arbeitgeberzuschuss zugunsten ihrer Vorsorge profitieren möchten;
- Geringverdiener, die ohne hohe Eigenbelastung in ergänzende Vorsorge investieren wollen;
- Niedrigverdiener, deren Zusatzvorsorge bislang durch Anrechnung auf die Grundsicherung untergegangen wäre.

Ihre Fragen – unsere Antworten:

- 1 Wann sprechen Sie Ihre Kunden zum BRSg an?**
Stellen Sie am besten jetzt proaktiv die neuen Möglichkeiten des BRSg vor und unterstützen Sie bei der Neuordnung bestehender Versorgungssysteme. Gleichzeitig können Sie mit Ihrem Kunden über geeignete Personalstrategien im Rahmen der bAV nachdenken.
- 2 Welche Strategie ist für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet?**
Unternehmen ohne tarifvertragliche Anbindung sind nicht originär von der Idee des sogenannten Sozialpartnermodells erfasst – auch wenn ein freiwilliger Beitritt möglich ist. Gerade kleine und mittlere Betriebe haben die Chance, sich mit eigenständigen bAV-Konzepten am Arbeitsmarkt abzuheben.

Das BRSg bietet hier vielfältige neue Spielräume. Besonders tarifvertraglich ungebundene Unternehmen sind deshalb gut beraten, ihre bAV selbst zu organisieren. Die Durchführungswege der klassischen bAV bieten flexible Möglichkeiten, die bAV einfach, sicher und planbar zu gestalten.

3 Wie können Sie vertriebliche Potenziale heben?

Ob Neu-Kunde oder Bestandsverbindung – das BRSg öffnet Ihnen die Tür zum Arbeitgebergespräch. Stellen Sie die neuen Inhalte des Gesetzes dar und leiten Sie konkrete Handlungsschritte für Ihren Kunden ab, u.a.:

- Der obligatorische Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung muss für die Zukunft (auch im Bestand) verankert werden. Dabei muss die Umsetzung transparent und einfach zu verwalten sein.
- Ein Konzept und Anreizsystem zur Geringverdiener-Förderung sollte erörtert werden.
- Die Einbindung von Produkten, die innerhalb eines Vertrages neben der klassischen Entgeltumwandlung auch den Rechtsanspruch auf eine Riester-Förderung in der bAV erfüllen, runden das bAV-System sinnvoll ab.
- Stellen Sie dem Arbeitgeber mit den HDI bAV Routenplaner einen transparenten Fahrplan vor, wie das Versorgungssystemsrittweise auf die Anforderungen des BRSg umgesetzt werden kann.
- Ein Kommunikationsplan muss erarbeitet werden, um die Akzeptanz und Wertschätzung der Mitarbeiter zu erhöhen.

Unsere Vorteile und Services für Sie:

- **Unterstützung:** Wir bieten Support, um die Neuerungen durch das BRSg beim Arbeitgeber zu kommunizieren.
- **Konzepte:** Praxistaugliche Verkaufsansätze zahlen auf die Personalstrategie des Kunden ein.
- **Administration:** Durch digitalen Support vereinfachen wir die Verwaltung der bAV für Sie und Ihre Kunden.

Mit diesen Vorteilen können Ihre Kunden rechnen:

- **Transparenz:** Durch eine Versorgungsordnung kann Ihr Kunde klare Regelungen in der bAV schaffen.
- **Effizienz:** Durch eine digitale Online-Verwaltung schont Ihr Kunde seine HR-Ressourcen.
- **Akzeptanz:** Der passende Kommunikationsmix erhöht die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter. Dabei bieten wir die passende Unterstützung: vom Kunden-Portal bis zur persönlichen Beratung im „Look & Feel“ der Lohnabrechnung.

Wissenswertes zum Betriebsrentenstärkungsgesetz:

Zum einen enthält das BRSG wesentliche Neuerungen, die ausschließlich im Rahmen tarifvertraglich organisierter bAV gelten. Zum andern gibt es eine Vielzahl von Änderungen, die allgemein in der bAV Anwendung finden. Hier eine Aufstellung der wesentlichen Neuerungen:

Tarifvertraglich organisierte bAV:

- Tarifpartner können seit dem 01.01.2018 eine reine Beitragszusage über ein sogenanntes Sozialpartnermodell organisieren.
- Die Durchführung eines Sozialpartnermodells kann über eine gemeinsame Einrichtung erfolgen, die von den Tarifpartnern zu gründen ist. Alternativ können auch bestehende Einrichtungen im Rahmen einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds genutzt werden. Auch hier müssen die Tarifpartner Mitwirkungsrechte erhalten.
- Die Beitragszusage im Sozialpartnermodell darf keine Garantien enthalten und sieht ausschließlich lebenslange Leistungen vor.
- Eine Arbeitgeberhaftung für die Leistungen und Insolvenzsicherung entfällt im Rahmen der Beitragszusage.
- Im Sozialpartnermodell können sogenannte Zielrentensysteme frei verhandelt werden (Defined Ambition-Modelle). Hieraus ergeben sich für den Versorgungsberechtigten schwankende Rentenleistungen ohne Garantien.
- Zum Ausgleich starker Rentenschwankungen können die Tarifpartner im Sozialpartnermodell einen Arbeitgeber-Sicherungsbeitrag vereinbaren.
- Im Sozialpartnermodell gilt seit dem 01.01.2018 ein obligatorischer Arbeitgeber-Zuschuss von 15 Prozent auf Entgeltumwandlung, soweit der Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis realisiert.
- Nicht tarifgebundene Unternehmen können sich an einen einschlägigen Tarifvertrag zur bAV freiwillig anschließen.
- Opting-out-Systeme sind auch für bestehende Arbeitsverhältnisse durch einen Tarifvertrag möglich. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können sich der einschlägigen tariflichen Regelung anschließen.

Allgemeine Neuerungen zur bAV:

- Der steuerfreie Dotierungsrahmens gem. § 3 Nr. 63 EStG wurde ab 01.01.2018 auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung West (Renten-BBG West) erhöht. Der steuerfreie Beitrag von 1.800 Euro p.a. ist abgeschafft. Pauschalbesteuerte Beiträge gem. § 40b EStG a.F. sind auf den neuen Dotierungsrahmen anzurechnen.
- Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt auf 4 Prozent der Renten-BBG West begrenzt.
- Einführung eines obligatorischen Arbeitgeber-Zuschusses von 15 Prozent auf Entgeltumwandlung, soweit der Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis realisiert

(gilt nicht für Unterstützungskasse und Pensionszusage). Die Regelung gilt für neue Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung ab 01.01.2019. Für alle bereits bestehenden Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeberzuschuss ab 01.01.2022 zu gewähren. Achtung: Im Rahmen von Tarifverträgen kann der Arbeitgeber-Zuschuss abbedungen werden.

- Das BRSG regelt die Vervielfältigungsregelung neu. Der steuerfreie Dotierungsrahmen beträgt 4 Prozent der Renten-BBG West vervielfältigt mit der Anzahl der Dienstjahre – begrenzt auf 10 Kalenderjahre.
- Künftig ist eine steuerfreie Nachdotierung für entgeltfreie Zeiten (Sabbatical, Elternzeit etc.) möglich. Die Dotierung beträgt 8 Prozent der Renten-BBG West je Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis ruhte – begrenzt auf 10 Jahre.
- Einführung einer Förderung für Geringverdiener: Arbeitgeberbeiträge zur bAV von 240 Euro bis 480 Euro p.a. werden mit 30 Prozent steuerlich gefördert. Der Förderbetrag wird dem Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren erstattet und gilt für Einkommen bis 2.200 Euro monatlich. Achtung: Für die Geringverdiener-Förderung sind ausschließlich ungezillmerte Tarife im Rahmen der versicherungsförmigen Durchführungswege zulässig. Die Förderung greift nur für zusätzlich entrichtete Arbeitgeberbeiträge ab 2017.
- Das BRSG führt einen Freibetrag bei Anrechnung von lebenslangen Versorgungsleistungen auf die Grundsicherung ein.
- Am 01.01.2018 wurde die Riester-Grundzulage auf 175 Euro erhöht. Gleichzeitig werden Leistungen aus einer Riester geförderten bAV sozialversicherungsfrei gestellt.
- Um Zusammenführungen von versicherungsförmigen bAV-Anwartschaften bei einem Versorgungsträger zu erleichtern, wurde eine steuerliche flankierte Übertragung für vertraglich unverfallbare Anwartschaften eingeführt.
- Künftig kann eine Rückdeckungsversicherung zur Unterstützungskasse oder Pensionszusage im Rahmen der Insolvenz des Arbeitgebers steuerfrei auf den Versicherten übertragen werden, wenn die Versorgungszusage auf die Leistungen der Versicherung verweist.

Unsere Unterlagen und Unterstützung für Sie.

Sie haben Fragen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz oder zu anderen Themen rund um die betriebliche Altersversorgung? Unsere regionalen Ansprechpartner und bAV-Spezialisten unterstützen Sie gerne.

Diese HDI Unterlagen zum BRSG sind verfügbar:

- Vertriebspartnerinformation
- Fachinformation
- Präsentation