

Erneute Reform der Betriebsrente – Was ändert sich für Arbeitgeber?

I. Einleitung

Zum 01.01.2018 treten wesentliche Teile des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) in Kraft, das noch kurz vor Ende der Legislaturperiode beschlossen wurde. Es ist das ausdrückliche Ziel des Gesetzgebers, durch dieses Gesetz die betriebliche Altersvorsorge zu vereinfachen und sie auch in kleinen und mittleren Unternehmen zu etablieren.

II. Einführung des Sozialpartnermodells

1. Reine Beitragszusage

Die wichtigste Neuregelung des BRSg stellt sicherlich die Einführung des sog. Sozialpartnermodells dar. Ab dem 01.01.2018 **können die Tarifpartner** (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) im Rahmen von Tarifverträgen sog. „**reine Beitragszusagen**“ einführen.

2. Bisherige Rechtslage

Eine solche Zusageart ist neu. Bisher sind im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) die (reine) Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage und die Beitragszusage mit Mindestleistung geregelt. Folge der bislang im BetrAVG geregelten Zusagearten ist, dass der Arbeitgeber letztlich für seine Zusage haftet. Auch dann, wenn er einen sog. mittelbaren Durchführungsweg, wie z.B. die Direktversicherung, wählt, haftet der Arbeitgeber je nach Zusageart in bestimmtem Umfang für die Altersversorgung, die er seinem Arbeitnehmer versprochen hat.

3. Pay and forget

Kennzeichnend für die neu eingeführte reine Beitragszusage ist dagegen, dass der Arbeitgeber in diesem Fall nicht mehr dafür haftet, dass der Arbeitnehmer später eine bestimmte Rentenleistung erhält. Der Arbeitgeber **verpflichtet sich nur zur Zahlung der Beiträge**.

4. Rahmenbedingungen des Sozialpartnermodells

Bei der reinen Beitragszusage findet keine Insolvenzversicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein statt. Die Tarifpartner können als Durchführungsweg einen Pensions-

fonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung wählen. Die Tarifvertragsparteien „sollen“ die Zahlung eines Sicherungsbetrags durch den Arbeitgeber vorsehen, durch den die Renten zusätzlich abgesichert werden sollen. Sie „müssen“ ferner zur reinen Beitragszusage folgendes regeln: Soweit die reine Beitragszusage auf einer Entgeltumwandlung beruht, muss der Arbeitgeber verpflichtet werden, 15% des vom Arbeitnehmer umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Versorgungsträger zu zahlen. Der Zuschuss ist begrenzt auf den Betrag, den der Arbeitgeber durch die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung spart. Noch liegen keine entsprechenden Verträge nach dem Sozialpartnermodell vor. Es bleibt abzuwarten, wie die Tarifvertragsparteien die Vorgaben des Gesetzgebers künftig umsetzen werden.

5. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber

Unter folgenden Voraussetzungen haben auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber die Möglichkeit, sich dem Sozialpartnermodell anzuschließen:

- Es liegt ein „**einschlägiger**“ **Tarifvertrag** mit einem Sozialpartnermodell vor, der ausdrücklich vorsieht, dass auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingeschlossen werden können. Ein Tarifvertrag ist dann „einschlägig“, wenn er für ein Unternehmen gelten würde, wenn es tarifgebunden wäre. Tarifgebunden sind Unternehmen dann, wenn sie einem Arbeitgeberverband angehören. Einschlägig sind also Tarifverträge solcher Arbeitgeberverbände, denen der Arbeitgeber theoretisch angehören könnte.
- Der Arbeitgeber trifft mit seinen Arbeitnehmern eine einzelvertragliche **Vereinbarung** darüber, dass das Sozialpartnermodell gelten soll. Ob eine Anwendbarkeit auch durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung geregelt werden kann, ist derzeit noch umstritten.

III. Anhebung des steuerfreien Dotierungsrahmens

1. Bisherige Rechtslage

Bisher konnten die Beiträge zur Direktversicherung, Pensionskasse und zum Pensionsfonds bis zu einem Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei eingezahlt werden. Im Jahr 2017 ist das ein Betrag in Höhe von € 3.048,00. Außerdem wurde dieser steuerfreie Höchstbetrag für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurden, um einen festen Betrag in Höhe von € 1.800,00 pro Kalenderjahr erhöht. Die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung von Beiträgen zur Direktver-

sicherung oder Pensionskasse nach § 40b EStG a.F. wurde mit dem sog. Alterseinkünftegesetz grundsätzlich aufgehoben. In sog. Altfällen, in denen die Versorgungszusage noch vor dem 01.01.2005 erteilt wurde, war und ist eine Pauschalbesteuerung aber auch weiterhin möglich.

2. Neuer Dotierungsrahmen

Das BRSG sieht vor, dass zukünftig bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei in Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds eingezahlt werden können. Allerdings entfällt zukünftig der zusätzliche Steuerfreibetrag von € 1.800,00. Dementsprechend gilt ein **einheitlicher prozentualer Höchstbetrag von 8%** der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West). Soweit in Altfällen noch Beiträge nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert werden, werden diese pauschalbesteuerten Beiträge auf den Höchstbetrag angerechnet.

3. Keine Abgrenzung mehr zwischen Alt- und Neuzusagen

Der Gesetzgeber hat eingesehen, dass das Abstellen auf die Erteilung der Versorgungszusage für den Stichtag 31.12.2004 bzw. 01.01.2005 zu komplizierten Abgrenzungsfragen führt. Zukünftig wird wie folgt abgegrenzt: Liegt eine Altzusage vor und wurde für den Arbeitnehmer **vor dem 01.01.2018** mindestens ein Beitrag nach § 40b EStG a.F. **pauschal besteuert**, liegen für diesen Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die **Pauschalbesteuerung sein ganzes Leben lang** vor. Auf Vertragsänderungen, Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, Arbeitgeberwechsel etc. kommt es künftig nicht mehr an.

4. Keine Änderung bei der Sozialversicherung

Die Grenze, bis zu der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung **sozialversicherungsfrei** eingezahlt werden können, hat sich **nicht erhöht**. Beitragsfrei zur Sozialversicherung sind daher nur Beiträge zur Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds in Höhe von maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West).

IV. Förderbetrag für Geringverdiener

1. Voraussetzungen für die Förderung

Nach Auffassung des Gesetzgebers ist es gerade für Geringverdiener wichtig, dass sich auch deren Arbeitgeber an der betrieblichen Altersversorgung beteiligen. Durch das BRSG wurde deswegen ein Steuerzuschuss für den Arbeitgeber in Höhe von 30% des vom Arbeit-

geber aufgewendeten Beitrags eingeführt. Dieser wird unter folgenden **Bedingungen** an den Arbeitgeber ausgezahlt:

- Bei dem betroffenen Mitarbeiter handelt es sich um einen sog. **Geringverdiener**. Als solcher gilt, wer monatlich laufend bis zu **€ 2.200,00** brutto verdient.
- Der Arbeitgeber hat für diesen Geringverdiener eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet und **zahlt** in diese **selbst einen Betrag in Höhe von mindestens € 240,00 und maximal € 480,00 jährlich** ein. Dieser Beitrag muss **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Gehalt des Arbeitnehmers gezahlt werden.
- Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung erfolgt über eine **Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds**. Es muss ein sog. **ungezillmerter Tarif** ausgewählt werden, d.h. die Vertriebskosten des Vertrags müssen über die gesamte Laufzeit des Vertrags verteilt sein.

2. Durchführung der Förderung

Erfüllt der Arbeitgeber diese Voraussetzungen werden ihm vom Staat 30% des Arbeitgeberbeitrags erstattet (zwischen € 72,00 und € 144,00 jährlich). Soweit der Arbeitgeber bereits in 2017 selbst Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für seinen Arbeitnehmer zahlt, wird maximal der Betrag erstattet, den der Arbeitgeber zukünftig über diesen in 2017 schon gezahlten Betrag hinaus leistet.

Beispiel 1:

Der Arbeitgeber zahlt bereits seit 2014 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von € 200,00 jährlich in eine ungezillmernte Direktversicherung für den Arbeitnehmer ein. Im Jahr 2018 erhöht der Arbeitgeber seinen Beitrag auf € 240,00 jährlich, um den Mindestbetrag für die Förderung zu erreichen. Der Förderbetrag errechnet sich in diesem Fall wie folgt:

Beitrag 2018 € 240,00

30% des Beitrags € 72,00

Förderbetrag € 40,00



gedeckt auf die Erhöhung des
Arbeitgeberbeitrags
(Differenz zwischen Beitrag
2017 und 2018)

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber zahlt bereits seit 2014 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von € 200,00 jährlich in eine unge-zillmerte Direktversicherung für den Arbeitnehmer ein. Im Jahr 2018 erhöht er den Beitrag auf € 300,00 jährlich. Der Förderbetrag errechnet sich in diesem Fall wie folgt:

Beitrag 2018 € 300,00

30% des Beitrags € 90,00

Förderbetrag € 90,00



keine Begrenzung, weil Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags den Förderbetrag übersteigt

Die Erstattung erfolgt durch Verrechnung mit der Lohnsteuer, die vom Arbeitgeber abzuführen ist. Sofern keine Lohnsteuer einzubehalten ist, z.B. weil für den Arbeitnehmer wegen des niedrigen Arbeitslohns keine Lohnsteuer anfällt, oder ist die einzubehaltende Lohnsteuer geringer als der Förderbeitrag, erfolgt mit der Lohnsteuer-Anmeldung eine Erstattung durch das Betriebsstättenfinanzamt. Scheidet der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt aus, in dem die Versorgungszusage noch nicht unverfallbar ist, muss der Zuschuss zurückgezahlt werden.

V. Pauschaler Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung

Als weitere gravierende Änderung für Arbeitgeber sieht das BRSVG einen verpflichtenden Zuschuss des Arbeitgebers zur **Entgeltumwandlung** seiner Mitarbeiter vor. Bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die **ab 01.01.2019** abgeschlossen werden und die Zahlung in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds vorsehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den von ihm aufgrund der Entgeltumwandlung ersparten Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung pauschal in Höhe von 15% des umgewandelten Entgelts an

den Arbeitnehmer weiterzugeben. Die Weitergabe erfolgt dadurch, dass der Arbeitgeber **pauschal 15% des umgewandelten Entgelts** zu Gunsten des Arbeitnehmers auf den entsprechenden Vertrag einzahlt. Eine solche Verpflichtung besteht aber nur, wenn und soweit der Arbeitgeber tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart. Für bereits **bestehende Entgeltumwandelungsvereinbarungen** ist der Arbeitgeber erst mit Wirkung ab dem **01.01.2022** zur Zahlung dieses Zuschusses verpflichtet. Die Regelung ist außerdem tarifdispositiv. Das bedeutet, dass für die Beschäftigten ungünstigere tarifliche Regelungen gültig bleiben.

VI. Weitere Regelungen im Überblick

Das BRSG enthält nicht nur die vorstehend dargestellten Regelungen, die für Arbeitgeber besonders wichtig sind, sondern auch eine Reihe weiterer Neuerungen. So wurde mit Wirkung ab dem 01.01.2018 der **steuerfreie Höchstbetrag**, bis zu dem **Abfindungen** aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden können, erhöht und vereinfacht. Zukünftig können pro Dienstjahr (maximal 10 Jahre) 4% der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei eingezahlt werden. Es handelt sich hier um einen zusätzlichen Höchstbetrag, der unabhängig davon gewährt wird, ob bereits eine betriebliche Altersversorgung über § 3 Nr. 63 EStG gefördert wurde oder nicht.

Außerdem wurde die Möglichkeit einer sog. **Nachdotierung durch den Arbeitnehmer** eingeführt. Auch diese Regelung tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Für Zeiten, in denen das erste Arbeitsverhältnis geruht an, z.B. wg. Elternzeit, Auslandsaufenthalt oder Sabbatjahr können künftig Beiträge steuerbegünstigt nachgezahlt werden. Pro Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis durchgehend, d.h. vom 01.01. bis zum 31.12. geruht hat, können jeweils 8% der Beitragsbemessungsgrenze für maximal 10 Kalenderjahre nachgezahlt werden. Die Nachzahlung muss nicht zwingend in einem Betrag geleistet werden.

Eine weitere Neuregelung im Betriebsrentengesetz gibt dem Arbeitnehmer ab 01.01.2018 im **Insolvenzfall** des Arbeitgebers grundsätzlich das Recht, eine auf sein Leben abgeschlossene **Rückdeckungsversicherung fortzusetzen**.

Weitere wesentliche Änderungen betreffen die sog. **Riester-Förderung**. Die seit 2008 nicht angepasste sog. **Grundzulage** wurde ab Beitragsjahr 2018 von € 154,00 auf **€ 175,00** jährlich erhöht. Eine wichtige Neuerung für Arbeitnehmer ist schließlich, dass Leistungen aus einer **betrieblichen Riester-Rente** künftig **nicht mehr kranken- bzw. pflegeversicherungspflichtig** sind.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.