

Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg), 2018

Die Verabschiedung des BRSg erfolgte im Sommer 2017.

Ziel ist die höhere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) bei v.a. kleinen und mittleren Unternehmen.

So werden einerseits die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen erweitert und verbessert, andererseits für tarifgebundene Unternehmen zusätzlich ein sog. „Sozialpartnermodell“ geschaffen.

Verbesserungen, bereits in Kraft:

- Es erfolgt die Einführung eines Freibetrags in der Grundsicherung
 - o Rentenansprüche aus freiwilliger Altersversorgung werden neu zum Teil von der bisherigen Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter freigestellt
 - (Freibetrag bis ca. 200,- mtl.)
- Erhöhung des Dotierungsrahmens
 - o Der steuerlich geförderte Sparbetrag verdoppelt sich von 4% auf 8% der geltenden Beitragsbemessungsgrenze (BBG RV), in 2018 somit 2 mal 260,- mtl.
- Förderbetrag für Geringverdiener
 - o Mitarbeiter mit max. 2.200 mtl. brutto im Monat werden erweitert gefördert
- Verbesserung bei Riester-bAV
 - o Die Grundzulage bei Riester steigt auf 175,- jährlich
 - o Keine Verbeitragung der Riester-bAV-Renten in der Rentenphase
- Vervielfältiger und Nachholung von Dotierungen:
 - o Schaffung der Möglichkeit, steuerfreie Nachzahlungen für entgeltlose Dienstjahre zu leisten

! Obige Verbesserungen sind bereits zum 1.1.2018 in Kraft getreten.

Gültig ab 01.01.2019:

Arbeitgeber werden verpflichtet pauschal 15% Zuschuss zu zahlen, wenn ein Arbeitnehmer Entgelt wandelt und der Arbeitgeber dadurch Sozialversicherungsbeiträge einspart (praktisch verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis)

>> Empfehlung:

Bereits heute, in 2018, in der Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung bzw. Entgeltumwandlungsvereinbarung den Zuschuss regeln und im Ergebnis eine einheitliche Regelung erhalten, die bei Mitarbeitern positiv wertgeschätzt wird.

Exkurs: Sozialpartnermodell:

Tarifvertragsparteien können seit 1.1.2018 auch die „reine Beitragszusage“ für Arbeitnehmer vereinbaren. Im Unterschied zu den bekannten Durchführungswegen fehlt hier grundsätzlich eine garantierte Leistung. Auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, weitere 15% pauschal als Zuschuss zu zahlen, wird in diesem Modell geregelt. Derzeit findet eine intensive Diskussion um die Ausgestaltung dieser Zusage sowie Suche nach Tarifen und Produktgebern statt.