



Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) 2018

Neue Chancen für Sie und Ihre Mitarbeiter

10.07.2017

Mit Wirkung zum 01.01.2018 tritt das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) in Kraft. Mit der Einführung des Gesetzes zielt der Gesetzgeber darauf ab, die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu stärken und in kleinen und mittleren Unternehmen den Verbreitungsgrad **durch ergänzende Fördermaßnahmen** zu erhöhen. Darüber hinaus wird der Anreiz zur Eigenvorsorge für Beschäftigte mit geringem Einkommen verbessert.

Nachfolgend haben wir für Sie die Inhalte des Gesetzes aufbereitet und für Sie relevante Fragen beantwortet. Gerne können Sie diese Information nutzen, um sich über mögliche individuelle Anpassungen an den bestehenden bAV Modellen mit Ihrem Berater, Ihrem Steuerberater oder Ihrem Lohnbüro abzustimmen.

AXA unterstützt Sie, die neuen Fördermöglichkeiten optimal zu nutzen.

Die Änderungen und Neuerungen im Überblick:

Durch einen "Klick" auf den entsprechenden Themenkasten gelangen Sie zu den Detailinformationen

Direktversicherung ¹	Übergreifend für alle Durchführungswege der bAV	tarifvertragliche bAV
Neue Steueranreize für arbeitgeberfinanzierte bAV	Möglichkeit, zur Nutzung von „Optionsmodellen“	Einführung „Sozialpartnermodell“
Erhöhung Förderrahmen von 4% auf 8% der BBG ²	Neue Freibeträge für die Grundsicherung für Mitarbeiter	
Nutzung der Riesterförderung in der bAV		
Weitergabe der Sozialabgaben-Ersparnisse bei Entgeltumwandlung		
Nachzahlungsmöglichkeit für Jahre ohne Entgeltbezug		
Verbesserung der staatlichen Förderung bei Beendigung des Dienstverhältnisses		

Wichtig zu wissen!

Die bekannten Durchführungswege und bisherigen Fördermöglichkeiten der bAV bleiben bestehen und können weiterhin genutzt werden. Auch können bestehende Verträge, die vor 2018 abgeschlossen wurden, unverändert fortgeführt werden.

Ihre möglichen Handlungsfelder

¹ und Pensionskasse / Pensionsfonds / ² Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West

Neuer bAV-Förderbetrag für Arbeitgeber – optimal zur Mitarbeiterbindung

Sie möchten künftig Ihre Mitarbeiter noch stärker an Ihr Unternehmen binden?

Dann bietet Ihnen der Staat, speziell für den Aufbau einer rein arbeitgeberfinanzierten bAV für Mitarbeiter mit einem Gehalt bis zu mtl. 2.200 EUR, eine zusätzliche attraktive steuerliche Entlastung für die Beitragsaufwendungen.

- ➔ Für diesen Personenkreis können Sie zwischen 240 EUR und 480 EUR p.a. zusätzlich zum Gehalt steuer- u. sozialversicherungsfrei in die bAV einzahlen.
- ➔ Die Beitragszahlungen für eine andere bAV bleiben hiervon unberührt. (Sofern sich das Gehalt des Mitarbeiters unverändert im Rahmen der mtl. Grenze von 2.200 EUR bewegt).
- ➔ Der Staat entlastet Sie als Arbeitgeber mit einem Sofort-Zuschuss von 30%. Dies erfolgt durch Sofort-Verrechnung mit der Lohnsteuer-Abführung. Zusätzlich können Sie den verbleibenden Arbeitgeberbetrag gewinnmindernd als Betriebsausgabe absetzen.
- ➔ Die Abwicklung erfolgt über die Direktversicherung¹ über ein spezielles Produkt, das an die neuen gesetzlichen Vorgaben angepasst ist. (§ 100 EStG)
- ➔ Eine Inanspruchnahme des bAV-Förderbetrages kann additiv zu einer staatlich geförderten bAV genutzt werden. Es erfolgt keine Anrechnung auf die sonstig geförderte bAV.
- ➔ Im Vergleich zu einer Gehaltserhöhung sparen Sie on-Top die Sozialabgaben auf den vollen Arbeitgeberbeitrag!

So rechnet sich das für Sie als Arbeitgeber:

Beispiel (Jahresbetrachtung)	
Arbeitgeberbetrag	480 EUR
Lohnsteuer-Sofort-Abzug 30% (bAV-Förderbetrag)	- 144 EUR
Nettoaufwand (vor Betriebsausgabenabzug)	336 EUR
zusätzliche steuerliche Entlastung auf den verbleibenden Nettoaufwand durch Betriebsausgabenabzug (angenommener Unternehmenssteuersatz 30%)	- 100 EUR
Effektiver Nettoaufwand Arbeitgeber (nach Sofort-Abzug und nach Steuern)	236 EUR

Zusätzliche Sozialabgaben-Ersparnis in Höhe von 96 EUR
(im Vergleich zu einer Barauszahlung einer Gehaltserhöhung von 480 EUR, bei ca. 20% Sozialabgaben)

¹ und Pensionskasse / Pensionsfonds

mtl. Werte	Gehaltserhöhung	bAV
Bruttolohn	2.200,00 EUR	2.200,00 EUR
Gehaltserhöhung	40,00 EUR	0,00 EUR
AG-Förderbetrag	0,00 EUR	40,00 EUR
30% Sofortzuschuss vom Staat	0,00 EUR	- 12,00 EUR
SV-Abgaben (ca. 20%)*	448,00 EUR	440,00 EUR
Aufwand Arbeitgeber	2.688,00 EUR	2.668,00 EUR
Mehraufwand Arbeitgeber für GE / bAV	48,00 EUR	28,00 EUR
abzgl. Steuer-Ersparnis durch Betriebsausgabenabzug (Steuersatz 30%)	- 14,40 EUR (30% v. 48,00 EUR)	- 8,40 EUR (30% v. 28,00 EUR)
Effektiver Mehraufwand	33,60 EUR	19,60 EUR
Nettolohn Mitarbeiter ¹	1.494 EUR	1.473 EUR
Netto Gehaltserhöhung ¹ / Sparbeitrag bAV	21 EUR	40 EUR

¹ Lediger AN, St.Kl. I, 9% KiSt, Steuertabelle 2017 & SV-Abgabensätze 2017 incl. unterstellter AN-Zusatzbeitrag zur GKV in Höhe von 1,1%

Fragen, die sich stellen könnten!

1. Bin ich als Arbeitgeber dazu verpflichtet?

➔ *Nein, das ist eine freiwillige Leistung.*

2. Kann Ihr Arbeitnehmer diese Versorgung mit eigenen Beiträgen aufstocken?

➔ *Nein, es handelt sich um eine ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Lösung. Ihr Mitarbeiter kann aber im Wege einer separaten steuer- u. sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung über die Direktversicherung vorsorgen.*

3. Kann ich zu einer bestehenden arbeitgeberfinanzierten Versorgung nachträglich den Förderbetrag in Anspruch nehmen?

➔ *Nein, die neue Förderung gilt nur für neu eingerichtete Versorgungen ab 2018.*

4. Was passiert bei Überschreitung der Gehaltsgrenze von mtl. 2.200 EUR?

➔ *Der Beitrag wird weiterhin als Betriebsausgabe steuerlich gefördert. Jedoch entfällt dann künftig der zusätzliche 30%ige Sofortabzug bei der Lohnsteuer. D.h. der Vertrag wird als „normale Direktversicherung“ mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG fortgeführt. ((steuerliche Förderung bis 8 % (incl. Förderbeitrag) u. Sozialversicherungsabgabenfreiheit der Beiträge bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze) Wichtig: Bereits bestehende Versorgungen nach § 3 Nr. 63 EStG werden angerechnet!*

5. Welche Gehaltsbestandteile unterliegen der mtl. Gehaltsgrenze von 2.200 EUR bzw. wie wird diese berechnet und festgelegt?

➔ *Alle Gehaltsbestandteile für die Sie als Arbeitgeber Lohnsteuer einbehalten müssen.*

6. Wird der „Arbeitgeber-Förderbetrag“ auf die sonstige geförderte bAV angerechnet?

➔ *Nein, solange der Arbeitnehmer mit seinem Gehalt unterhalb der Grenze von 2.200 EUR liegt. Der „Arbeitgeber-Förderbetrag“ kann additiv genutzt werden. D.h. Sie können als Arbeitgeber unverändert auch wie bisher eine ergänzende staatlich geförderte bAV (rein arbeitgeber-, misch- oder rein mitarbeiterfinanziert) anbieten. Bei Überschreitung siehe Frage 4.*

7. Ergeben sich Änderungen bei der Lohnbuchhaltung?

➔ *Ja, wir gehen davon aus, dass die gängigen Lohnbuchhaltungsprogramme an die neue Förderung entsprechend angepasst werden.*

Ab 2018 sind die Beitragsaufwände zur Direktversicherung¹ bis 8% der BBG West steuerfrei (bis 2017: bis 4%). Die Sozialabgabenfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin bei 4%.

Bestehende Verträge können unverändert fortgeführt werden, die Erhöhung der Fördergrenzen kann ergänzend ausgeschöpft werden!

- ➔ Die Erhöhung ist insbesondere für Besserverdiener mit Gehalt oberhalb der BBG interessant.
- ➔ Das gibt Ihnen als Arbeitgeber mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei der Versorgung von Fach- u. Führungskräften.

Beitragssumme arbeitgeber - und arbeitnehmerfinanziert	bis 2017 p.a.	Ab 2018 p.a.
steuer- u. sozialabgabenfrei	4% BBG	4% BBG
steuerfreier Zusatzbetrag	+ 1.800 EUR	+ 4% BBG
Anrechnung auf Zusatzbetrag, falls Alt-Vertrag mit Pauschalversteuerung der Beiträge nach § 40b EStG besteht	Keine Inanspruchnahme des Zusatzbetrags von 1.800 EUR möglich, unabhängig vom tatsächlichen Aufwand	nur Anrechnung des tatsächlichen Beitragsaufwands

¹ und Pensionskasse / Pensionsfonds

Fragen, die Sie sich stellen könnten!

- 1. Sind bestehende Verträge von den Änderungen betroffen?**
 - ➔ *Bestehende Verträge können unverändert weitergeführt werden. Ihre Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die Erhöhung der Fördergrenzen ergänzend auszuschöpfen (durch Abschluss eines Neuvertrages).*
- 2. Welche Finanzierungsvarianten sind möglich?**
 - ➔ *Alle (Entgeltumwandlung, Mischfinanzierung, reine Arbeitgeberfinanzierung).*
- 3. Ergeben sich Änderungen bei der Lohnbuchhaltung?**
 - ➔ *Ja, wir gehen davon aus, dass die gängigen Lohnbuchhaltungsprogramme an die neuen Fördergrenzen in der bAV entsprechend angepasst werden.*
- 4. Sind Beiträge in eine Direktversicherung oberhalb der 4% BBG (d.h. plus weitere 4% BBG) für alle Mitarbeiter eine sinnvolle Ergänzung?**
 - ➔ *Grundsätzlich ja, aber in Abhängigkeit vom Gehalt des Arbeitnehmers, kann es ggf. sinnvoller sein, 4% in eine Direktversicherung und weitere 4% in eine ergänzende Unterstützungskassenversorgung zu investieren oder in einen bAV-Riester.*

Riester-bAV — über den Durchführungsweg Direktversicherung¹ - kann alternativ oder zusätzlich zur staatlich geförderten bAV genutzt werden. Der Beitrag wird, wie bei einem privaten Riestervertrag, aus dem Nettogehalt des Arbeitnehmers gezahlt. Entgegen der bisherigen Regelungen, sind die Versorgungsleistungen künftig jedoch sozialabgabenfrei! D.h. der entscheidende bisherige Nachteil der „Doppelverbeitragung“ von Beitrag und Leistung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen entfällt somit.

- ➔ Die Abwicklung erfolgt über die Direktversicherung (oder Pensionskasse / Pensionsfonds). Sie als Arbeitgeber sind Versicherungsnehmer und Beitragszahler der Versorgung, der Arbeitnehmer die versicherte Person und Zulagenberechtigter. Der Arbeitnehmer muss mittels Zulagenantrag eigenständig die Zulagen beantragen. Abweichend zur herkömmlichen Direktversicherung mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG wird der Beitrag bei der Riester-bAV aus dem Nettogehalt gezahlt. Dies muss im Lohnbuchhaltungsprogramm entsprechend berücksichtigt werden.
- ➔ Bei einem Vergleich der Förderwege kann die Riesterförderung (Zulagen und Steuervorteile) für Ihre Mitarbeiter ggf. attraktiver sein als die „steuer- u. sozialabgabenfreie Förderung“ (z.B. bei geringem Einkommen oder Kindern).
- ➔ Die Abwicklung der Riesterförderung über die bAV kann gegenüber einem privaten Riestervertrag zusätzliche Vorteile für Ihre Mitarbeiter bringen, wie z.B.:
 - bessere Leistungen (durch Kollektivvertrag mit dem Arbeitgeber),
 - Möglichkeit einer 100%igen Kapitalauszahlung (anstatt 30% wie bei einem privaten Riester-Vertrag)

Mindesteigenbeitrag des Mitarbeiters	Grundzulage	Kinderzulage je Kind	Maximalbeitrag
4% vom Bruttolohn abzgl. Zulagen	175 € p.a. (bis 2017: 154 € p.a.)	185 € p.a. (geb. vor 2008) 300 € p.a. (geb. ab 2008)	2.100 € p.a. (für zusätzliche Steuerersparnis aus Sonderausgabenabzug)
Abrechnung über das Nettogehalt des Arbeitnehmers (Der Arbeitgeber ist Beitragszahler)	Fließt direkt in den Vertrag	Fließt direkt in den Vertrag	Auszahlung zusätzliche Steuerersparnis über Einkommensteuererklärung ¹
Beantragung durch den Arbeitnehmer			

- ➔ Für Zulagenberechtigte, die zu Beginn des ersten Beitragsjahres noch keine 25 Jahren alt sind, zahlt der Staat zusätzlich eine einmalige Startzulage von 200 EUR.
- ➔ Bei Unterschreitung des Mindesteigenbeitrages werden alle Zulagen anteilig gekürzt.
- ➔ Der Ehegatte Ihres Mitarbeiters kann nicht über Sie als Arbeitgeber vorsorgen (sofern er nicht ebenfalls bei Ihnen angestellt ist)
- ➔ Ehegatten ohne Einkommen können als mittelbar Förderfähige einen zusätzlichen Riester-Vertrag über eine Privatvorsorge abschließen (hier gelten Sonderregelungen).

¹Günstigerprüfung durch Finanzamt. Zunächst wird der Steuervorteil berechnet. Dann werden die auf den Vertrag / die Verträge entfallenden Zulagen abgezogen. Dabei wird immer davon ausgegangen, dass die Zulagen auch beantragt wurden! Die Zulagen gehen direkt in den Vertrag. Ist der Steuervorteil größer als die Summe der Zulagen, so wird die Differenz erstattet. Ist er kleiner, so entsteht kein Anspruch.

¹ und Pensionskasse / Pensionsfonds

Fragen, die Sie sich stellen könnten!

- 1. Bin ich als Arbeitgeber dazu verpflichtet einen bAV-Riester anzubieten?**
 - ➔ *Ja, möchte Ihr Mitarbeiter die Riesterförderung im Rahmen der bAV in Anspruch nehmen, so sind Sie verpflichtet ihm ein entsprechendes Angebot zur Verfügung zu stellen. Über die Wahl des Anbieters entscheiden Sie als Arbeitgeber.*
- 2. Kann mein Mitarbeiter den Einschluss der Riesterförderung in einen bestehenden bAV-Vertrag verlangen (Wechsel der Förderung)?**
 - ➔ *Nein, die Riesterförderung kann nur in Verbindung mit einem Neuvertrag genutzt werden.*
- 3. Was ist, wenn ein Mitarbeiter einen privaten Riester-Vertrag hat?**
 - ➔ *Dieser Vertrag muss dann ggf. angepasst werden, weil die Riesterförderung insgesamt von der Förderhöhe begrenzt ist. Der Gesamtbeitrag bAV + privat darf die Grenze von 2.100 EUR p.a. nicht überschreiten.*
- 4. Ergeben sich Änderungen bei der Lohnbuchhaltung?**
 - ➔ *Ja, wir gehen davon aus, dass die gängigen Lohnbuchhaltungsprogramme an die Nutzung der Riesterförderung in der bAV entsprechend angepasst werden.*
- 5. Welche bAV-Förderung (steuerfrei oder Riester) ist für meine Mitarbeiter die richtige Wahl?**
 - ➔ *Grundsätzlich kann die Riesterförderung ergänzend zur steuer- u. sozialabgabenfreien Förderung genutzt werden. Da aber häufig nur ein begrenzter Einkommensrahmen für zusätzliche Vorsorge zur Verfügung steht und Sie ggf. einen zusätzlichen Arbeitgeber-Zuschuss u./o. vermögenswirksame Leistungen (VL) zahlen, wird in diesen Fällen ein Vergleich zur Ermittlung der besten Förderung notwendig sein. AXA unterstützt hier ab 2018 mit entsprechenden Vergleichsberechnungen!*
- 6. Wird die Riesterförderung auf die sonstige geförderte bAV angerechnet?**
 - ➔ *Nein, die „Riester-Förderung“ kann additiv genutzt werden.*
- 7. Mit welchem Verwaltungsaufwand muss ich als Arbeitgeber rechnen?**
 - ➔ *Da der Mindesteigenbeitrag inkl. Zulage(n) z. B. aufgrund von Gehaltserhöhungen, Wegfall evtl. Kinderzulage/n, schwanken kann, entsteht für Sie ein zusätzlicher Anpassungsbedarf bei der Abrechnung des Eigenbeitrags vom Nettogehalt des Mitarbeiters im Lohnsystem.*

Sparen Sie als Arbeitgeber bei einer Versorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung Sozialabgaben, dann sind Sie ab 2019 (bei Neuverträgen) verpflichtet, einen Zuschuss von mind. 15% im Rahmen der Direktversicherung¹ zu leisten. Natürlich ist Ihnen freigestellt, einen höheren Arbeitgeberzuschuss zu zahlen!

Altverträge sind hiervon erst ab 2022 betroffen!

- ➔ Die Weitergabe der Sozialabgaben-Ersparnis ist pauschal mit 15% gesetzlich festgesetzt. Alternativ kann der Arbeitgeber auch die gesamte Sozialabgaben-Ersparnis weitergeben oder finanziell mehr in die bAV seiner Mitarbeiter investieren.
- ➔ Diese Neuregelung gilt **nicht** für Zusagen im Rahmen einer Unterstützungskasse oder Direktzusage.

TIP:

Beteiligen Sie sich schon heute mit einem Zuschuss an der Versorgung Ihrer Arbeitnehmer!

Fragen, die Sie sich stellen könnten!**1. Muss der Arbeitgeber-Zuschuss künftig auch für bestehende Verträge gezahlt werden?**

- ➔ *Ja, ab 01.01.2022 gilt diese Regelung auch für bestehende Verträge. Über Details zur praktischen Umsetzung werden wir Sie rechtzeitig informieren.*

2. Was ist, wenn weniger als 15% Sozialabgaben durch die Entgeltumwandlung gespart werden?

- ➔ *Die Weitergabe der Sozialabgaben-Ersparnis ist pauschal mit 15% gesetzlich festgesetzt, auch wenn Sie z. B. nur 10% sparen würden. Alternativ können Sie natürlich auch die gesamte Sozialabgaben-Ersparnis weitergeben oder finanziell mehr in die bAV Ihrer Mitarbeiter investieren.*

¹ und Pensionskasse / Pensionsfonds

• **Im Rahmen der Direktversicherung**¹

Nachzahlungsmöglichkeit für Jahre ohne Entgeltbezug

Nachdotierungsmöglichkeit für Kalenderjahre ohne Entgeltbezug – Das Gesetz bietet Arbeitgebern und Mitarbeitern neue Möglichkeiten, um Lücken in der Versorgungsbiographie zu schließen.

- ➔ Pro Kalenderjahr können bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG) rückwirkend in die Versorgung eingezahlt werden.
- ➔ Rückwirkend für max.10 Jahre möglich und nur für ganze Kalenderjahre.
- ➔ Beiträge sind jedoch Sozialabgabenpflichtig.
- ➔ Interessant z.B. bei Elternzeit, Sabbatjahr, Entsendung ins Ausland.

Verbesserung der staatlichen Förderung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Erweiterte steuerfreie Dotierungsmöglichkeiten bei Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Unternehmen. D.h. einfache Gestaltungsmöglichkeiten für Sie als Arbeitgeber bei der Regelung von Abfindungen von Versorgungszusagen.

- ➔ Keine Anrechnung mehr von Beiträgen aus vergangenen Dienstjahren.
- ➔ Max. Dotierungsbetrag = Anzahl Beschäftigungsjahre (max. 10 J.) x 4% der BBG.
- ➔ für 2017 wären das max. = 10 J. x 3.048 EUR = 30.480 EUR.
- ➔ Verbesserungen gelten auch rückwirkend für alle Arbeitnehmer.
- ➔ Beiträge sind jedoch sozialabgabenpflichtig.

¹ und Pensionskasse / Pensionsfonds

• Übergreifend für alle Durchführungswege

Möglichkeit, zur Nutzung von „Optionsmodellen“

Nutzung von Opting-Out-Modellen (lt. Gesetz: „Optionssystem“*), falls eine entsprechende Vereinbarung über einen Tarifvertrag oder eine an einen Tarifvertrag angelehnte Vereinbarung besteht. „Opting-Out“ bedeutet die Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung. Der Mitarbeiter muss nur aktiv werden, wenn er keine bAV über eine Entgeltumwandlung finanzieren möchte.

Gesetzliche Anforderungen:


- ➔ Schriftliche Vereinbarung muss mindestens 3 Monate vor Einführung erfolgen.
- ➔ Der Umwandlungsbetrag und welcher Teil der Vergütung umgewandelt wird müssen benannt werden.
- ➔ Der Arbeitnehmer hat mindestens 1 Monat Zeit für eine Abwahl.
- ➔ Die Kündigungsfrist beträgt höchstens 1 Monat.
- ➔ Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung „einschlägiger“ tarifvertraglicher Regelungen für ein „Opting-Out“ vereinbaren.

Neue Freibeträge für die Grundsicherung von Mitarbeitern

Zusätzliche Vorsorge lohnt sich künftig auch für Geringverdiener!

Neuer Freibetrag für die Grundsicherung zur Absicherung von zusätzlichen Renten aus bAV-, Riester- und Basisversorgungen im Alter und bei Erwerbsminderung.

- ➔ Fester Freibetrag von monatlich 100 EUR.
- ➔ Für die übersteigende Beträge: zusätzlicher Freibetrag von 30%.
- ➔ max. 50% der Regelbedarfsstufe 1.

bAV / Riester / Basis (Beispiel)	mtl. Rente	Freibeträge
Gesamtbetrag	200 EUR	
Fester Freibetrag		- 100 EUR
Verbleibend		100 EUR
Zusätzlicher Freibetrag 30%		- 30 EUR
Anrechnung auf Grundsicherung	70 EUR	 Bisher volle Anrechnung!

• bAV über Tarifvertrag

Einführung „Sozialpartnermodell“

Tarifvertragsparteien können heute bereits Vereinbarungen treffen, bAV auf Basis des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) zu ermöglichen. Hiervon sind dann Arbeitgeber betroffen, die entweder der Tarifbindung unterliegen oder die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge (TV) individuell vereinbaren oder vereinbart haben. Mit dem sog. „Sozialpartnermodell“ erweitert der Gesetzgeber die Handlungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, indem diese in TV exklusiv die reine Beitragszusage vereinbaren können. Der Gesetzgeber möchte damit neue Möglichkeiten von tarifvertraglichen bAV-Lösungen schaffen, um den Verbreitungsgrad der bAV deutlich zu erhöhen.

Die für das „Sozialpartnermodell“ ergänzenden Rahmenbedingungen, die über die „herkömmliche bAV“ hinausgehen:

- ➔ Die Umsetzung erfolgt nur durch tarifvertragliche Regelung.
- ➔ Die Tarifvertragsparteien müssen sich an der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells beteiligen (durch geeignete Gremien oder gemeinsame Einrichtung).
- ➔ Unternehmen ohne Tarifbindung können das „Sozialpartnermodell“ durch Vereinbarung der tarifvertraglichen Regelung ebenfalls anwenden, sofern die Vorsorgeeinrichtung dies vorsieht.
- ➔ Beschränkung nur auf Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds
- ➔ Bei einer Entgeltumwandlung, verpflichtende Weitergabe der tatsächlichen Sozialabgaben-Ersparnissen an den Arbeitnehmer (mindestens 15%)
- ➔ Vereinbarung einer „reinen“ Beitragszusage, d.h.:
 - Keine garantierten Leistungen (weder in Aufschub- noch in Rentenphase)
 - Ausschließlich laufende Renten (kein Kapitalwahlrecht)
 - Ein gesondertes Sicherungsvermögen bzw. Anlagestock ist notwendig
 - Keine Haftung des Arbeitgebers
 - Die Möglichkeit, tarifvertragliche Arbeitgeber-Sicherungsbeiträge zu vereinbaren (Steuer- u. sozialversicherungsabgabenfrei für Arbeitgeber und Arbeitnehmer)
- ➔ Portierung der Versorgung bei Ausscheiden nur möglich in ein anderes „Sozialpartnermodell“¹

¹ Übertragung der Versorgung auf einen anderen Risikoträger. Auszahlung / Abfindung ausschließlich im Rahmen des § 3 BetrAVG („Kleinstrenten“) möglich. Es bestehen ansonsten keine vorzeitigen Kündigungsmöglichkeiten.

Fragen, die Sie sich stellen könnten!

1. Muss ich als Unternehmen ein „Sozialpartnermodell“ umsetzen?

- ➔ *Dies ist davon abhängig, ob Sie tarifgebunden sind und die Tarifvertragsparteien sich auf ein Modell verständigen. Sind Sie in einem Arbeitgeberverband organisiert, der tarifabschlussfähig ist und ein „Sozialpartnermodell“ vereinbart hat, so ist dieses Modell auch durch Ihr Unternehmen umzusetzen. Unterliegen Sie keiner Tarifbindung, so steht es Ihnen frei, das „Sozialpartnermodell“ anzuwenden. Anwenden können Sie das Modell mit einer Bezugnahme auf den entsprechenden, einschlägigen TV.*

2. Welche Auswirkungen hat das „Sozialpartnermodell“ auf bereits bestehende bAV-Lösungen im Unternehmen?

- ➔ *Tarifvertragliche Regelungen haben gegenüber Betriebsvereinbarungen Vorrang, es sei denn der TV lässt ausdrücklich den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zu. Die Tarifvertragsparteien bzw. die betrieblichen Partner sollten Regelungen treffen, um bestehende betriebliche Vereinbarungen mit tariflichen Neuregelungen zu harmonisieren.*

3. Macht ein „Sozialpartnermodell“ die bAV für mein Unternehmen komplizierter?

- ➔ *Nein, wenn man eine bAV erstmals einrichtet. Hier wirkt das Sozialpartnermodell sogar vereinfachend, da die Rahmenbedingungen und Durchführung durch die Tarifvertragsparteien bereits geregelt sind. Dort, wo betriebliche Regelungen zur bAV existieren ist zu prüfen, wie sich die tarifvertraglichen Regelungen mit den betrieblichen Regelungen harmonisieren lassen.*

Das BRSG bietet auf der einen Seite durch die ergänzenden Fördermaßnahmen neue attraktive Möglichkeiten zur Stärkung der bAV in Ihrem Unternehmen. Auf der anderen Seite erfordert die Umsetzung entsprechenden Handlungsbedarf.

Wichtig zu wissen: Die bekannten Durchführungswege und bisherigen Fördermöglichkeiten der bAV bleiben unverändert bestehen und können weiterhin genutzt werden. Auch können bestehende Verträge, die vor 2018 abgeschlossen wurden, unverändert fortgeführt werden.

In Bezug auf Neuverträge möchten wir Ihnen mögliche Handlungsfelder aufzeigen:

- ➔ Anpassung bestehender Versorgungsordnungen. Zum Beispiel:
 - Einbindung der „Riester-Förderung“ in die bAV
 - Integration der neuen arbeitgeberfinanzierten bAV für Mitarbeiter mit einem Gehalt bis zu mtl. 2.200 EUR, falls Sie sich als Arbeitgeber dafür entscheiden und die neuen Steuerentlastungen für sich nutzen möchten (sog. „bAV-Förderbetrag für Arbeitgeber“)
 - Umsetzung der verpflichtenden Weitergabe der Sozialabgaben-Ersparnis in Höhe von 15% für Neuverträge mit Beginn **ab 01.01.2019** (und ab 01.01.2022 analoge Umsetzung für bestehende Verträge)
- ➔ Anpassung der Lohnbuchhaltungsprogramme.
- ➔ Abstimmung von Änderungen / Neuerungen mit Personalabteilung, Betriebsrat etc.
- ➔ Information und Beratung Ihrer Mitarbeiter: Information zu den Neuerungen; Neuabschlüsse zur Nutzung der ergänzenden Fördermaßnahmen.
- ➔ Umsetzung von neu vereinbarten tarifvertraglichen *bAV-Lösungen*.

Überlegen Sie auch im Zuge des neuen Gesetzes Ihre bestehende Mitarbeiterversorgung neu zu strukturieren und für alle Mitarbeiter eine vereinbarte Arbeitgeberbeteiligung zu verbessern!

Ihr persönlicher Ansprechpartner von AXA steht Ihnen gerne für alle Fragen rund um das „Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018“ und die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung und unterstützt Sie bei der Umsetzung in Ihrem Unternehmen.



Rechtlicher Hinweis - Die nachfolgenden Artikelinhalte zur „Betriebsrente 2018“ werden Ihnen von AXA als unverbindliche Serviceinformationen zur Verfügung gestellt. Diese Informationen erheben kein Recht auf Vollständigkeit