



Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) Änderungen in 2018 und 2019

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) aus dem Jahr 2017 bringt in mehreren Stufen Neuerungen für die betriebliche Altersversorgung. Zielsetzung des Gesetzgebers ist, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und auch dessen Verbreitung zu fördern.

Der Gesetzgeber hat hierzu mehrere Maßnahmen beschlossen, unter anderem den Verantwortungsbereich der Tarifvertragsparteien gestärkt. Gleichzeitig hat das BRSG aber auch einen Schwerpunkt in der Verbesserung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen wie die Erhöhung der steuerfreien Beträge für die betriebliche Altersversorgung oder die Schaffung von Arbeitgeberzuschüssen bei der Entgeltumwandlung.

Wichtige Änderungen sind insbesondere:

1. Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens (bis zu 8 % der BBG steuerfrei)

Der **steuerfreie Höchstbetrag** für Zahlungen in die betriebliche Altersversorgung steigt ab dem 1. Januar 2018 von 4 % auf **8 % der Beitragsbemessungsgrenze** in der gesetzlichen Rentenversicherung - BBG - (§ 3 Nr. 63 EStG); das entspricht 2019 einem Betrag von 6.432 € jährlich bzw. 536 € monatlich. Über die Arbeitgeberzuwendung von 2 % der BBG hinaus kann damit steuerfrei eine Entgeltumwandlung von bis zu weiteren 6 % der BBG vorgenommen werden.

Hinweis:

Abweichend davon bleibt die Grenze bei der **Sozialversicherungsfreiheit bei 4 % der BBG**.

2. Arbeitgeberzuschuss, soweit Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einsparen

Nach dem BRSG haben Arbeitgeber zur betrieblichen Altersversorgung einen Zuschuss von pauschal 15 % zur Entgeltumwandlung zu leisten, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge spart (§ 1 Abs. 1a BetrAVG, § 26a BetrAVG).

Diese Regelung des BRSG tritt gestaffelt für Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung in Kraft:

- **Ab 1. Januar 2019:** bei allen ab diesem Zeitpunkt **neu** abgeschlossenen Verträgen
- **Ab 1. Januar 2022:** bei allen vor dem 1. Januar 2019 **bestehenden** Verträgen

Dies betrifft Fälle, in denen die Beschäftigten **neben** der allein vom Arbeitgeber zu zahlenden Arbeitgeberzuwendung **zusätzlich** eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung aus ihrem Bruttogehalt abschließen (z.B. *Max Mustermann erhält bislang schon 2 % Arbeitgeberzuwendung von seinem Arbeitgeber; daneben hat er zum 01. März 2019 eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung von 2% aus seinem Bruttogehalt abgeschlossen. Für seine betriebliche Altersversorgung werden seither 4% gezahlt.*)

Sofern aus dem Bruttogehalt Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden, sind diese Beiträge im Rahmen der Fördergrenzen **sozialversicherungsfrei** (bis zu 4% der BBG) und damit für das umgewandelte Gehalt auch **keine Arbeitgeberbeiträge** zur Renten-, Arbeitslosen-, Pflege- und Krankenversicherung zu entrichten. Diese Einsparung des Arbeitgebers soll nach dem Willen des Gesetzgebers für alle neuen Verträge ab 01.01.2019 und alle bestehenden Verträge ab 01.01.2022 an den Arbeitnehmer weitergereicht werden. Sofern der Arbeitgeber keine oder geringere Sozialversicherungsbeiträge einspart (z.B. bei Verdiensten zwischen der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung und der BBG der Rentenversicherung), ist kein oder ein nur geringerer Arbeitgeberzuschuss fällig.

Hinweis:

Der Arbeitgeberzuschuss kann zusätzlich zum vereinbarten Entgeltumwandlungsbeitrag an die PKS einbezahlt werden. Denkbar ist aber auch, dass der bisherige Beitrag zur PKS der Höhe nach gleich bleibt und der gezahlte Beitrag an die PKS den Zuschuss enthält. Das vom Beschäftigten in diesen Fällen umgewandelte Brutto-Entgelt vermindert sich dann um den Zuschuss.

3. Erhöhung der Riester-Förderung sowie Beitragsfreiheit von Riester in der Rentenphase

Betriebliche Riester-Renten sind mit dem BRSg in der Rentenphase von der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung befreit. Die Beitragsfreiheit ist für Rentenleistungen vorgesehen, die auf Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 EStG beruht. Durch das BRSg wird damit die bisherige Ungleichbehandlung von privater und betrieblicher Altersversorgung beseitigt.

Gleichzeitig sieht das BRSg auch eine höhere Grundzulage der Riester-Förderung vor.

4. Förderbetrag für Geringverdiener

Der Staat bezuschusst seit 1. Januar 2018 den Arbeitgeber von Geringverdienern, um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern und auszuweiten (§ 100 EStG).

Die Regelung greift für Beschäftigte, deren monatliches steuerpflichtiges Bruttogehalt in ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis einen Betrag von 2.200 € nicht übersteigt. Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbeitrags ist, dass der Arbeitgeber für den Beschäftigten einen **zusätzlichen** Beitrag von mindestens 240 € jährlich in die betriebliche Altersversorgung einzahlt. Sofern der Arbeitgeber bereit ist eine betriebliche Altersversorgung durchzuführen (z.B. Arbeitgeberzuwendung), sind nur die über die bisherigen Beiträge hinausgehenden Zahlungen förderungsfähig.

Von diesen Arbeitgeber-Einzahlungen (bis zu einer Einzahlung von maximal 480 € jährlich) werden dem Arbeitgeber im Rahmen der Lohnsteueranmeldung 30 % erstattet.

5. Entlastung der betrieblichen Rentner bei Bezug von Grundsicherung

Bislang wurden Betriebsrenten auf Leistungen aus der Grundsicherung angerechnet. Der Gesetzgeber will mit dem BRSg einen weiteren Anreiz vor allem für Geringverdiener für eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung schaffen. Demnach werden künftig Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bis zu einem Sockelbetrag von 100 € nicht mehr und darüber hinaus nur noch zum Teil auf die Grundsicherung angerechnet.

6. Stärkung der Tarifvertragsparteien

Das BRSg sieht die Möglichkeit vor, dass die Tarifvertragsparteien eine betriebliche Altersversorgung auch in Form einer reinen Beitragszusage tarifvertraglich vereinbaren können, d.h. eine Beitragszahlung ohne eine bestimmte zuvor festgelegte Leistung, wofür die Arbeitgeber einstehen müsste.

Das BRSG lässt bei entsprechender Regelung auf Tarifvertragsebene ferner zu, dass die Sozialpartner eine automatische Entgeltumwandlung für die Beschäftigten vereinbaren können. Eine Entgeltumwandlung kommt damit „automatisch“ zu stande, wenn die Beschäftigten der Entgeltumwandlung nicht widersprechen.

Der Bundestarifvertrag für das Schornsteinfegerhandwerk (BTV) sieht diese Modelle nicht vor.

Hinweis zur betrieblichen Altersversorgung in der PKS:

Der BTV enthält in § 12 schon jetzt wichtige Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung. Bei beidseitiger Tarifbindung sieht der BTV vor, dass der Arbeitgeber seinen Beschäftigten zur PKS anmeldet. Der Arbeitgeber überweist dann bei einem Vollzeitbeschäftigten eine Arbeitgeberzuwendung von 2 % der BBG an die PKS.

Bei nicht tarifgebundenen Beschäftigten im Schornsteinfegerhandwerk oder Auszubildenden kann gemäß der PKS-Satzung eine Anmeldung zur PKS auch über den Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Neben der tarifvertraglich vorgesehenen Arbeitgeberzuwendung von 2 % der BBG kann der Beschäftigte vom Arbeitgeber auch die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung verlangen.

Ihre
Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerks