

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) Große Reform in der betrieblichen Altersvorsorge ?

Das BRSG ist nun seit 01.01.2018 in Kraft. Eine der Vorgaben die der Gesetzgeber hiermit erreichen möchte,
ist die stärkere Verbreitung von Betriebsrenten und das damit einhergehende verbesserte Versorgungsniveau der Mitarbeiter.

Eingeführt wurde u.a. eine Arbeitgeber-Beitragszusage ohne Leistungsgarantie im tariflichen Rahmen.

Die sogenannte „Arbeitgeber-Haftung“, die vielfach als großes Hindernis zur Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge, betrachtet wurde, soll damit entfallen.

Die reine Beitragszusage ist jedoch nur im Sozialpartnermodell zulässig.

Bei genauerer Betrachtung stellt dies für den Arbeitgeber nicht unbedingt eine Vereinfachung dar.

Eine tarifliche Bindung zur betrieblichen Altersvorsorge wird vermutlich viele, der bis dato nicht tariflich gebundene KMU., abschrecken.

Alleine durch dem Wegfall („Enthftung“) von Leistungszusagen werden sich sicherlich nicht viele Unternehmer freiwillig in die tariflichen Vorgaben begeben.

Gerade für diese Klein und Mittelständigen Unternehmen soll das BRSG ja Mehrwerte bringen.

Möglichkeiten zur Risikominimierung der Beitragszusage gab es zudem schon vorher.

Der Wegfall der Garantiezusage für den Arbeitgeber ist gleichzeitig der Verlust von Garantien beim Versorgungsempfänger. Psychologisch wirkt die fehlende Garantie negativ.

Zum Themenbereich „Haftung“ sollte auch immer der § 1 Betriebsrentengesetz („Einstandspflicht“) Beachtung finden.

Gesetzlich fixiert ist zudem die Weitergabe von eingesparten SV-Beiträgen des Arbeitgebers in der Entgeltumwandlung.

Das BRSG sieht für neu abgeschlossene Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds in der Entgeltumwandlung, einen Beitragszuschuss von 15 % vor, sofern der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Für Neuverträge greift diese Vorgabe ab dem 01.01.2019 und für Altverträge (Beginn vor 2019), ab 01.01.2022

Was aber passiert, wenn durch die Entgeltumwandlung die 4 % der Beitragsbemessungsgrenze erfüllt ist ?

Nur in diesem Umfang kann der Arbeitnehmer Entgelt in eine Betriebsrente wandeln ohne das Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Was aber passiert, wenn die Zuschüsse des Arbeitgebers in den Alt-Vertrag mit einfließen sollen ?

Im Gesetzestext ist vom gleichen Durchführungsweg die Rede und punktuell mag das funktionieren.

Viele Altverträge beinhalten aber Garantien. Einige Gesellschaften haben ihr klassisches Versicherungsgeschäft geschlossen oder nehmen keine Erhöhungen mehr an.

Wenn das dann automatisch ein Neuvertrag für relativ geringe Beträge bei relativ hohen Kosten beinhaltet, ist schlussendlich mit geringer Endleistung zu rechnen. Folglich geringer oder kaum Erhöhung der betrieblichen Altersvorsorge.

Abschließend sei erwähnt, dass für den Arbeitgeber ab 2018 auch eine erweiterte Informationspflicht zur betrieblichen Altersvorsorge vorliegt.

Fakt ist, dass in der guten Ausgestaltung und in der Kommunikation der betrieblichen Altersvorsorge, großes Verbesserungspotential vorhanden ist.
Innerhalb der BAV Thematik schlummern große Potentiale.
Gute betriebliche Instrumente die zum Vorteil und Mehrwert für Arbeitnehmer und Arbeitgeber intelligent genutzt werden sollten.

Mit freundlichen Grüßen
Günter Seidemann

Betriebs und Sachwert Konzepte
Günter Seidemann
Fachwirt f. Finanzberatung
Fachberater für betriebliches Entgeltmanagement (AbE)
Am Maisfeld 11, 21698 Harsefeld
tel.: 04164.8399025 mob.: 0163.2017745
Gunter.Seidemann@gmx.de

Das Gesetz :

http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Gesetze/2017-08-23-Betriebsrentenstaerkungsgesetz.pdf;jsessionid=D4CDCE7AA5A4ACF5F82543A08B793602?__blob=publicationFile&v=2