

## Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) – Pflichten und Chancen für den Arbeitgeber

**Hintergrund:** Der Gesetzgeber verfolgt das Ziel, dass deutlich mehr Arbeitnehmer (AN) die Möglichkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge wahrnehmen. Hierdurch soll die gesetzliche Rente aufgestockt und somit eine etwaige Altersarmut verhindert werden.

Zwei maßgebliche Gründe, weshalb die betriebliche Altersvorsorge (bAV) bisher nicht ausreichend von den Mitarbeitern angenommen wurde:

1. Neben der deutlichen Unterstützung des Sparprozesses durch den Staat ist die Beteiligung durch die Arbeitgeber (AG) oftmals zu gering. Dies gilt nicht für tarifvertraglich gebundene Praxen, in denen relativ hohe AG-Beiträge vorgeschrieben sind.
2. In unseren Beratungen zeigt sich immer wieder, dass die unabhängige Aufklärung der AN über folgende Punkte entscheidend ist: staatliche Förderungen (bAV und Riester), Renteninformation und Inflation. Nur mit einer ausreichenden Informationsbasis kann der AN für sich eine sinnvolle Entscheidung fällen.

Das BRSg tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Es handelt sich um eine weitgehende Reform, die hier nur auszugsweise wiedergegeben werden kann. Für die meisten Dialysepraxen wird der Teil 2 maßgeblich sein und neben den neuen Verpflichtungen auch Chancen bieten, die eigenen Ziele zu erreichen – z.B. Mitarbeiterbindung, Mitarbeitermotivation und Gestaltungsspielraum bei der Lohnzahlung.

### Teil 1: das Sozialpartnermodell

Ab dem 01.01.2018 steht den Sozialpartnern im Betrieblichen Altersvorsorgegesetz (BetrAVG) die „reine Beitragszusage“ jedoch ohne Garantien, auch ohne Garantioptionen, zur Verfügung. Im Vergleich zu anderen Zusagearten ist eine Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn ausgeschlossen. Die Anwartschaft ist nicht übertragbar, nicht beleihbar, nicht veräußerbar und sofort unverfallbar.

Voraussetzung ist, dass die Sozialpartner auf die Steuerung und die Durchführung der neuen betrieblichen Altersvorsorge einwirken können. Dieses ist durch Schaffung eigener Einrichtungen oder bei bestehenden Versorgungsträgern (z.B. Versicherungen) möglich.

Künftig kann tarifvertraglich eine „automatische“ Entgeltumwandlung geregelt werden (Opting-Out: Arbeitnehmer kann widersprechen).

### Teil 2: Ausbau der (steuerlichen) Förderung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV)

**Änderungen in § 3 Nr. 63 EStG:** In der bAV können zukünftig bis zu 8% anstelle von 4% (254 € p.m. in 2017) der BBG (Beitragsbemessungsgrenze) steuerfrei angespart werden - über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds. Sozialversicherungsfrei bleiben weiterhin 4%. Der bisherige Aufstockungsbetrag von 1.800 Euro p.a. entfällt. Beiträge zu einer „alten“ pauschalversteuerten Direktversicherung (§ 40b EStG) werden auf den Höchstbetrag angerechnet. Bei ruhenden Arbeitsverhältnissen können Beiträge begrenzt nachentrichtet werden.

Förderung von Geringverdienern (bis zu 2.200 Euro p.m.) im Sinne dieses Gesetzes: Der AG kann für Beiträge zwischen 240 bis 480 Euro p.a. eine Förderung von 30% erhalten. Bereits bestehende AG-Leistungen werden nicht berücksichtigt.

Die vollständige Anrechnung auf die Grundsicherung wird aufgehoben. Der Sockelbetrag beträgt 100 Euro p.m. Verpflichtende Weitergabe der Sozialabgabensparnis in Höhe von pauschal 15% bei einer Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers (außerhalb des Sozialpartnermodells ab 01.01.2019). Die Verpflichtung gilt mit einer Übergangsfrist bis 2022 auch für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

**Fazit:** Das Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet erhebliche Chancen. Die rpc-Vorsorgekonzepte GmbH & Co. KG hält hierzu Vorträge in verschiedenen Regionen. Lassen Sie sich vormerken.

Ein Beitrag von  
Hartmut Niederle-Renke



rpc-Vorsorgekonzepte GmbH & Co. KG

Hartmut Niederle-Renken, Tel.: 0171-4507504  
Helmut Plagemann, Tel.: 0177-2445187  
Email: info@rpc-vorsorgekonzepte.de  
www.rpc-vorsorgekonzepte.de

