



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.

Ursache: Weshalb die betriebliche Altersvorsorge (bAV) bisher nicht ausreichend von den Mitarbeitern angenommen wurde, hat aus unserer Sicht **zwei maßgebliche Gründe:**

1. Neben der deutlichen Unterstützung des Sparprozesses durch den Staat ist **die Beteiligung durch die Arbeitgeber (AG) oftmals zu gering**. Durch die tarifvertraglichen Vorgaben für Arzthelferinnen kann dieses Argument des Gesetzgebers im medizinischen Bereich für tariflich gebundene oder sich an den Tarifvertrag anlehrende Praxen allerdings nicht ausschlaggebend sein.

2. In unseren durchgeführten Beratungen zeigt sich immer wieder, dass die **unabhängige Aufklärung** der Mitarbeiter über die grundsätzlichen Förderungen durch den Staat (bAV und Riester), die Informationen in der Renteninformation und die Auswirkungen der Inflation **entscheidend** ist. Nur mit einer **ausreichenden Informationsbasis** kann der AN für sich eine ausgewogene Entscheidung und seine Altersvorsorge fällen.

Lösung: Das BRSG wird aus unserer Sicht primär für die großen Tarifparteien über das Sozialpartnermodell (s.u. Teil 1) zu einer Änderung führen, für die **Dialysepraxen** sollte der **Teil 2** (s.u.) maßgeblich sein und neben den neuen **Verpflichtungen** auch **Chancen** bieten, die eigenen unternehmerischen Ziele – z.B. Mitarbeiterbindung, Mitarbeitermotivation und eine Flexibilisierung der Lohnzahlung zu erreichen.

Das BRSG tritt zum 01.01.2018 in Kraft.

Es handelt sich um eine weitgehende Reform der betrieblichen Altersvorsorge, die hier auszugsweise wiedergegeben wird.

Teil 1: das Sozialpartnermodell (in Kurzfassung)

Ab dem 01.01.2018 steht den Sozialpartnern im Betrieblichen Altersvorsorgegesetz (BetrAVG) die „**reine Beitragszusage**“ **ohne Garantien**, auch ohne optionale Garantien, zur Verfügung. Die Zusageform kann in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds genutzt werden.

Im Vergleich zu anderen Zusagearten ist eine **Kapitalleistung** zum Rentenbeginn **ausgeschlossen**.

Die Anwartschaft ist nicht übertragbar, nicht beleihbar, nicht veräußerbar und sofort unverfallbar.

Voraussetzung für das Sozialpartnermodell ist, dass die Sozialpartner auf die Steuerung und die Durchführung der neuen betrieblichen Altersvorsorge einwirken können. Dieses ist entweder durch Schaffung eigener Einrichtungen zur Ein- und Durchführung einer reinen Beitragszusage möglich oder die Sozialpartner greifen auf bestehende Versorgungsträger (z.B. Versicherungen) zurück.

Künftig kann tarifvertraglich eine „automatische“ Entgeltumwandlung geregelt werden. Der AN müsste aktiv widersprechen, wenn er dieses nicht wünscht (**Opting-Out**).

Teil 2: Ausbau der (steuerlichen) Förderung der bAV

Änderungen in § 3 Nr. 63 EStG: In der bAV können über eine Direktversicherung (DV), eine Pensionskasse (PK) oder einen Pensionsfonds (PF) **zukünftig 8% (508 EURO p.m. in 2017)** anstelle von 4% der BBG (Beitragsbemessungsgrenze) **steuerfrei** angespart werden. Sozialversicherungsfrei bleiben weiterhin 4%. Der bisherige Aufstockungsbetrag von 1.800 EURO entfällt. Beiträge zu einer „alten“ pauschalversteuerten Direktversicherung (§40b EStG) werden auf den Höchstbetrag angerechnet. Bei ruhenden Arbeitsverhältnissen können zukünftig bis zu max. 10 Jahren Beiträge steuerlich nachentrichtet werden.

Die **Förderung von Geringverdienern** (bis zu 2.200 EURO p.m.) wird in § 100 EStG eingeführt. Der AG kann bei einer DV, PK oder PF für Beiträge zwischen 240 bis 480 EURO p.a. eine Förderung von 30% erhalten. Bereits bestehende AG-Leistungen (im Jahre 2016) werden nicht berücksichtigt.

Die vollständige Anrechnung auf die Grundsicherung wird aufgehoben (§§ 82 und 90 SGB XIII). Der Sockelbetrag beträgt 100 EURO, der mit erweiterten Freibeträgen ergänzt werden kann (derzeitig max. 204,50 EURO).

Die für AG wohl **wichtigste Änderung** betrifft die **verpflichtende Weitergabe der Sozialabgabensparnis** in Höhe von **pauschal 15%** bei einer Entgeltumwandlung der AN in Form eines Zuschusses (außerhalb des Sozialpartnermodells ab 01.01.2019). Die Verpflichtung gilt auch für alle bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen, wobei der AG hier zur Umsetzung bis 2022 Zeit hat. Da aus unserer Erfahrung die meisten Praxen bereits ihre eingesparten Sozialabgaben von pauschal 20% an die AN weitergegeben haben, dürfte die Änderung nur wenige Praxen betreffen.

Bei beitragsorientierten Versorgungszusagen hat der AN im **Insolvenzfall** ein **Wahlrecht** zwischen Sicherung durch den Pensionssicherungsverein (PSV) und der Übernahme der Rückdeckungsversicherung, um diese ggf. privat fortzuführen.

Fazit: Das **BRSG** – hier nur verkürzt dargestellt - bietet erhebliche Chancen, die Sie als Arbeitgeber nutzen können, um Ihre Ziele in der Praxis umzusetzen.

Gern senden wir Ihnen kostenlos unseren „Vorsorgebrief – Personalwesen“ zu.

rpc-Vorsorgekonzepte GmbH & Co. KG

Hartmut Niederle-Renken - Geschäftsführer

Schloß Burgdorf

Burgstraße 13, 38272 Burgdorf

Tel.: 05347-94968-69 Handy: 0171-4507504 Email: renken@rpc-vorsorgekonzepte.de

rpc-Vorsorgekonzepte GmbH & Co. KG

Helmut Plagemann - Geschäftsführer

Wallacherstrasse 92, 47495 Rheinberg

Tel.: 02802-9477833 Handy: 0177-2445187 Email: plagemann@rpc-vorsorgekonzepte.de