
Das neue Betriebsrenten-Stärkungsgesetz (BRSG)

Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist am 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Mit dem BRSG gehen ganz wesentliche Änderungen in dem Betriebsrentenrecht einher. **Die drei wichtigsten Änderungen für Arbeitgeber stellen wir nachfolgend kurz vor:**

1. Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers und Zuschuss zur Entgeltumwandlung

Bei der Entgeltumwandlung müssen sich die Arbeitgeber künftig in bestimmten Fällen an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung beteiligen:

Nach dieser Vorschrift in Verbindung mit der Übergangsregelung des § 26a BetrAVG sind Arbeitgeber künftig auch außerhalb der reinen Beitragszusage verpflichtet, für alle ab dem 01.01.2019 neu erteilten Versorgungszusagen in den Durchführungswegen der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % zu leisten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart. Für die vor dem 01.01.2019 vereinbarten Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt eine Übergangsfrist. In diesem Falle ist der Arbeitgeberzuschuss erst ab dem 01.01.2022 verpflichtend zu gewähren.

2. Freibeträge und Förderbeiträge vom Staat

Die Änderungen des Betriebsrentengesetzes werden durch steuer- und sozialversicherungsrechtlich erweiterte Förderungsmöglichkeiten begleitet. So wird der **Steuerfreibetrag** für die Dotierung einer Direktversicherung, Pensionskasse oder einem Pensionsfonds von 4 % (260 € monatlich / 3.120 € jährlich) **auf 8 %** (520 € monatlich / 6.240 € jährlich) der **Beitragsbemessungsgrenze erhöht**, wobei der bisherige zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 € jährlich entfällt. Zu beachten ist jedoch, **dass der maximale Freibetrag für die Sozialversicherung wie bisher bei 4 % bleibt.**

Bereits **ab 2018** beinhaltet das Betriebsrentenstärkungsgesetz einen neuen sogenannten **Förderbeitrag für Geringverdiener** (Arbeitnehmer mit einem Einkommen von maximal 2.200 € brutto im Monat). Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von mindestens 240 € und höchstens 480 € jährlich, **erhält der Arbeitgeber eine staatliche Förderung** in Höhe von 30% der Beiträge, also zwischen 72 € und 144 €.

3. Die Versorgungsordnung

Laut Definition handelt es sich bei einer Versorgungsordnung um eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die die rechtliche Grundlage einer betrieblichen Altersversorgung bildet.

Die Versorgungsordnung legt sozusagen die „Spielregeln“ einer betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen fest und schafft Transparenz und Rechtssicherheit für beide Seiten. Deshalb ist sie ein **wichtiger Bestandteil** im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge.

Was sollten Unternehmer jetzt als Nächstes tun?

Bestehende Versorgungsordnungen, Kollektivrahmenverträge, Vertragsunterlagen, Pensionsrückstellungen sowie Gesellschafter-/Geschäftsführerversorgungen sollten unbedingt überprüft und an die neue Gesetzeslage angepasst werden.

Betriebe, die bisher noch keine Versorgungskonzepte anbieten, können die Chance nutzen und jetzt aktiv auf die Arbeitnehmer zugehen.

Fazit:

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz und bieten Sie Ihnen die Möglichkeit an, aus dem Bruttogehalt für die Altersvorsorge zu sparen. Die betriebliche Altersvorsorge kann unter anderem ein Kriterium für Mitarbeiterbindung sein. Denn bei der Wahl des Arbeitgebers entscheiden Mitarbeiter häufig nicht mehr nur anhand des Gehalts, sondern achten auch auf zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers.