



Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes Aktuelles zum 01.01.2019

Sehr geehrte Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner,

nachdem zum 01.01.2018 das Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) in Kraft getreten ist, ergeben sich nach § 1a Abs. 1a BetrAVG n.F. i.V.m. § 26 BetrAVG n.F. zum 01.01.2019 weitere Verpflichtungen für den Arbeitgeber.

Ab Januar 2019 fällt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für alle, ab 2019 neu eingerichteten Zusagen auf betriebliche Altersversorgung, in Höhe von 15% an, sofern der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Einsparungen in der Sozialversicherung hat. Der verpflichtende Zuschuss gilt für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Er entfällt also für die Durchführungswege Unterstützungskasse und Direktzusage! Für alle Zusagen, die bereits vor dem 01.01.2019 geschlossen wurden, gilt der gesetzlich geforderte Arbeitgeberzuschuss erst ab dem 01.01.2022.

Nun gibt es eine hohe Anzahl von Arbeitgebern, die bereits freiwillige Zuschüsse zur bAV Ihrer Mitarbeiter bezahlen. Was ist zu tun, um die Zuschüsse nicht doppelt bezahlen zu müssen? Folgende Maßnahmen sind empfehlenswert:

- Schließung des bisherigen Versorgungswerkes.
- Erstellen einer Versorgungsordnung (VO) oder Betriebsvereinbarung (BV) für alle Neuzusagen ab dem 01.01.2019, mit der kongruenten, individualrechtlichen Zusatzvereinbarung – Entgeltumwandlungsvereinbarung (EUV) - zum Arbeitsvertrag.
- Anrechnungsklausel in VO/BV/EUV, dass Arbeitgeberbeiträge / Arbeitgeberzuschüsse auf die gesetzlich oder tariflich geforderten Beiträge oder Leistungen angerechnet werden.
- Arbeitgeber, die ihre bAV ausschließlich in den Durchführungswegen Unterstützungskasse oder Direktzusage durchführen oder umstellen müssen den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss nicht bezahlen.

Ob eine Anrechnungsklausel rechtssicher ist, hängt von der Konstellation der bisherigen Zusagen ab. Daher sollte stets eine auf betriebliche Altersversorgung spezialisierte Anwaltskanzlei hinzugezogen werden.

Neben dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss wurde mit dem BRSG auch eine neue Förderung für Mitarbeiter eingeführt, deren Bruttoeinkommen 2.200€ monatlich nicht überschreitet. Der Arbeitgeber kann für diesen Kreis seiner Mitarbeiter mit einer zusätzlichen Förderung (20€ minimal bis 40€ maximal pro Monat) den Aufbau einer adäquaten Altersversorgung unterstützen. Dafür darf er sofort 30% der Lohnsteuer auf diesen Förderbeitrag einbehalten. D.h., bei einer Förderung von 40€ mtl. darf er sofort 12€ Lohnsteuer einbehalten.

Dabei aber Achtung!

In der Praxis wurde in vielen Fällen für **bestehende** bAV-Verträge, in Höhe von 40€, die 30%-ige Lohnsteuerersparnis einbehalten. Dies ist oftmals nicht zulässig. Entscheidend für den Erhalt der Förderung ist, dass ein **ungezillmerter** Versicherungsvertrag abgeschlossen wurde. Dies ist in den meisten Fällen jedoch nicht der Fall! Und somit der Einbehalt der 30%-igen Förderung nicht zulässig. Die einbehaltene Lohnsteuer ist in diesen Fällen zurückzuerstatten.

Bitte prüfen Sie gemeinsam mit Ihrem Steuerberater, ob im Falle der Anwendung des § 100 EStG **alle** Anwendungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Wie immer stehen wir Ihnen für Gestaltungsfragen zum Thema „sichere bAV“ gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

Ihr