

Wie schnell ist mal wieder nichts passiert – Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Der Alterssicherungsbericht 2022 wird die Evaluierungsergebnisse für die weitere Verbreitung und Stärkung der Betrieblichen Altersversorgung (BAV) insbesondere durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSBG) darstellen. Erste tendenzielle Aussagen lassen sich jedoch bereits heute – fast ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes – treffen:

Eine erfreuliche Stärkung durch weitere Beiträge der Besserverdienenden auf Basis des erweiterten steuerlichen Förderrahmens ist bereits heute gut erkennbar. Dagegen zeigten schon die gutachterlichen Voruntersuchungen, die die Grundlage für das BRSBG darstellten, dass die BAV gerade von den Geringverdienern und insbesondere bei den klein- und mittelständischen Unternehmen bisher nicht angenommen und umgesetzt wird.

Genau hier wollte der Gesetzgeber anknüpfen und eine Verbreitung der BAV durch **1.) die Enthftung der Arbeitgeber** und **2.) die Einführung des Geringverdienermodells** erreichen, jedoch fallen in der Realität Theorie und Praxis bekanntlich auseinander:

> **zu 1.)** Eine komplette Befreiung von der Einstandspflicht seitens des Arbeitgebers kann nur über die Reine Beitragszusage erfolgen. Deren Umsetzung bedarf einer Entscheidung und Zusammenarbeit der Tarifvertragsparteien, die hierfür eine völlig neue Aufgabe anzunehmen und zu bewerkstelligen haben. Von daher ist aus heutiger Sicht noch kein konkreter Lösungsansatz in Form eines Tarifvertrages zu erkennen.

> **zu 2.)** Den Arbeitgebern fehlt schlicht die Motivation für die (weitere) Installation einer BAV, auch wenn diese einfach gefördert und verständlich durchgeführt werden kann. Warum auch sollte der Arbeitgeber gerade diesen besagten Mitarbeiterkreis fördern, wenn ihm der Schuh doch ganz woanders (nämlich bei den Fachkräften) drückt?

Kontraproduktiv begleitet zudem die Diskussions- und Einführungsphase die immerwiederkehrende Thematisierung der sogenannten Deutschlandrente. Dieses Modell, welches von den hessischen Ministern für die Zeit nach einem eventuellen Scheitern des BRSBG herangezogen wird, ist schon deshalb nicht brauchbar, da es sich eindeutig um private und gerade nicht um Betriebliche



Altersversorgung handelt. Welcher Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer gestaltet und fördert BAV, wenn der Erfolg des BRSBG schon heute politisch indirekt in Frage gestellt und als Ersatz eine private Lösung avisiert wird, in der der Arbeitgeber nur rudimentär beteiligt sein soll?

Auf Basis dieser Ausgangslage beschäftigt sich die diesjährige Ausgabe der VISION mit folgenden Inhalten:

> Stabilisierung und Fortentwicklung der Alterssicherungssysteme – Gesetzliche Rente vs. Deutschlandrente als Standardprodukt für die private Altersvorsorge

> Die Beitragspflicht von pflichtversicherten Betriebsrentnern – Ein beitragsrechtlicher Exkurs von der Vergangenheit in die Gegenwart sowie dazu ergangene höchstrichterliche aktuelle Rechtsprechung

> Rückblick auf Veranstaltungen und Seminare der Pensionskasse in 2018

> Voraussichtliche Bezugsgrößen und Termine 2019

Aktuelle Entwicklungen im Rahmen des BRSBG werden gesondert in den Rubriken »BRSBG-Update« behandelt und dargestellt.

BRSG-UPDATE

Reine Beitragszusage – Der letzte Versuch

Die Aufnahme der Reinen Beitragszusage als Zusageform in der Betrieblichen Altersversorgung stellt »mit Sicherheit« den meist diskutiertesten Punkt des Betriebsrentenstärkungsgesetzes aber auch den Umsetzungspunkt mit den größten Wachstumserwartungen seitens der Versorgungseinrichtungen dar.

Wie der Name »Reine Beitragszusage« schon suggeriert, wird hier eine Zusageform ins BetrAVG aufgenommen, die jegliche Garantien verbietet. Das Aus-

fallrisiko wird vom Arbeitgeber komplett auf den Arbeitnehmer übertragen, so dass die Leistungshöhen allein von den Beitragszahlungen und -gestaltungen sowie von der Kapitalmarktentscheidung abhängen.

Die Reine Beitragszusage könnte schon seit dem 01.01.2018 umgesetzt worden sein. Da jedoch noch keine Branche einen entsprechenden Tarifvertrag inklusive der Benennung von Zielversorgungsverträgen abgeschlossen hat, bleibt es – Stand heute – bei der theoretischen Umsetzungsmöglichkeit.

Neben der technischen Umsetzung der Reinen Beitragszusage liegt eine große Herausforderung in der begleitenden Kommunikation über diese neue BAV-Welt ohne die bisherige BAV-Durchführung kommunikativ zu beschädigen.

Die PKDW begleitet diese Prozesse und steht regelmäßig im Austausch mit den Sozialpartnern. Somit entstand frühzeitig ein Konzept für eine mögliche Umsetzung der Reinen Beitragszusage, sodass zielorientierte Gespräche mit der Aufsichtsbehörde geführt werden konnten und sich ein konstruktiver Austausch entwickelt hat.

Betriebsrentenstärkungsgesetz – und sonst so?



Mit Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Juli 2017 hat die Regierung der abgelaufenen

18. Legislaturperiode eine Vielzahl von gesetzlichen Vereinfachungen, eine Ausweitung von Förderrahmen und -höhen sowie neuen Modellen zur Gestaltung Betrieblicher Altersversorgung auf den Weg gebracht.

Wesentliches Ziel ist es, mit diesen Anreizen die Anzahl von versorgten Personen mit entsprechenden Versorgungsanwartschaften im Alter in der zweiten Säule der Alterssicherung signifikant zu erhöhen. Den Grad des Erfolges plant der Gesetzgeber in den nächsten Jahren wiederkehrend zu evaluieren, um zu entscheiden, ob er darüber hinausgehende Maßnahmen für notwendig erachtet.

Dies wird sicherlich auch in Abhängigkeit davon geschehen, welche Vorschläge die im Mai 2018 von der aktuellen Bundesregierung eingesetzte Kommission »*Verlässlicher Generationsvertrag*« bis März 2020 erarbeiten wird, und ob diese einen weitergehenden Einfluss auf die bisherige Einordnung der Betrieblichen Altersversorgung als einen die gesetzlichen Rentenversicherung ergänzenden Versorgungsbaustein nehmen werden. Vorgegebenes Ziel dieser Kommission ist es, Wege zu einer nachhaltigen Sicherung und Fortentwicklung der Alterssicherungssysteme insgesamt ab dem Jahr 2025 zu finden und damit das Fundament für einen neuen, verlässlichen Generationenvertrag zu schaffen. Dabei wird eine »*doppelte Haltelinie*« angestrebt, die Beiträge und Niveau langfristig absichert. Die doppelte Haltelinie ist im Übrigen kein neuer

Ansatz: Bereits im Jahr 2004 beschloss die damalige rot-grüne Koalition, dass das Rentenniveau bis 2030 nicht unter 43 % fallen dürfe und der Beitragssatz nicht über 22 % steigen solle. Dem Rentenversicherungsbericht zufolge befindet man sich hier innerhalb der Haltlinien – allerdings werden heute weder dieses Rentenniveau noch dieser Beitragssatz als akzeptabel angesehen.

Für die aktuelle Legislaturperiode geht die Bundesregierung nach den bisherigen Prognosen davon aus, dass ein Rentenniveau von 48 % und ein Beitragssatz bis maximal 20 % gehalten werden kann. Dies soll auch über die aktuelle Legislaturperiode hinaus bis 2025 gelten, bevor die Maßnahmen basierend auf den Vorschlägen der Rentenkommission nach der Vorstellung der Bundesregierung greifen sollen. Zu verdanken sind diese von der Bundesregierung festgelegten Rechengrößen im Kern jedoch allein der tatsächlichen Entwicklung der Demografie: Aktuell befinden sich die geburtenstarken Jahrgänge aus der Generation der Babyboomer noch überwiegend im Arbeitsleben. Doch schon bis Ende dieser Wahlperiode 2021 beginnen sie, in Rente zu gehen. Das Verhältnis von Rentenempfängern zu Beitragszahlern steigt dann bis 2025 um 15 %

und bis 2035 sogar um 35 %. Damit der Beitragssatz 2025 nicht über 20 % steigt, soll die finanzielle Lücke, so ist es im Koalitionsvertrag festgelegt, »*durch Steuermittel*« geschlossen werden. Hierfür ist ein sogenannter Demografiefonds einzurichten, welcher im Bundeshaushalt von 2021 bis 2024 mit jährlich zwei Milliarden Euro aufgebaut werden soll.

Eine Fixierung des Rentenniveaus auf 48 % über das Jahr 2025 hinaus ist nach aktuellen Schätzungen sehr kostenintensiv. Sozialexperten des Max-Planck-Instituts gehen in einer Berechnung davon aus, dass der Finanzierungsbedarf für die doppelte Haltelinie nach 2025 drastisch steigt. Im Jahr 2025 liegt er demnach inflationsbereinigt bei knapp 11 Milliarden Euro, steigt im Jahr 2030 aber auf rund 45 Milliarden Euro. Für die Jahre von 2026 bis 2030 müsste demnach zur Finanzierung einer höheren Rente für alle etwa die Mehrwertsteuer um rund drei Prozentpunkte angehoben werden.

Ab 2035 wäre ein Anstieg auf etwa 80 Milliarden Euro, bis 2048 sogar auf etwa 125 Milliarden Euro zu befürchten. Für die Mehrwertsteuer würde dies ein Anstieg auf insgesamt bis zu sechs Prozentpunkte bedeuten.

Natürlich gibt es Alternativen, ein stabiles Rentenniveau zu sichern. Dazu sind entweder die Rentenbeiträge zu erhöhen mit der Folge einer weiteren Belastung der jüngeren Generationen bei gleichzeitig zu vermutendem Widerstand von Arbeitgebern oder das Renteneintrittsalter müsste von demnächst 67 weiter bis 2030 auf 69 Jahre und bis 2045 sogar auf 71 Jahre erhöht werden. Für viele besonders körperlich anstrengende Berufe ist das sehr unrealistisch. Eine weitere Möglichkeit wären Steuererhöhungen. Fraglich ist jedoch, ob dies dem Steuerzahler vermittelbar ist. Denn schon heute fließen knapp 26,5 % des Bundeshaushalts in die Rentenkasse. Theoretisch könnten auch weitere Einkommensarten für die Rente herangezogen werden. Der Nutzen und seine verfassungsrechtliche Einbettung wären vorab aber intensiv zu prüfen.

Neben den beschriebenen Planungen in der ersten Säule der Altersversorgung gibt es weitere Ideen zur Stabilisierung und Fortentwicklung der Alterssicherungssysteme: Im Raum steht seit April 2018 ein Vorschlag der Landesregierung Hessen für die Einführung einer sogenannten »*Deutschlandrente*« als Standardprodukt für die private Altersvorsorge. Bei einer Einführung wäre jedoch nach

der Vorstellung der Initiatoren die aktuelle Riesterrente zu überarbeiten und konzeptionell mit einzubinden.

Das Grobkonzept ist recht einfach: Die Deutschlandrente ist zentral über den Arbeitgeber zu steuern. Sofern ein Arbeitnehmer keine ausreichende Betriebliche Altersversorgung betreibt, muss er sich gegenüber seinem Arbeitgeber im Rahmen eines sog. »*Opting-Out*«-Verfahrens entscheiden, ob der Arbeitgeber für ihn Beiträge in eine selbstgewählte Riesterrente abführen soll. Ist dies nicht der Fall, zahlt der Arbeitgeber automatisch aus dem Einkommen Beiträge in die Deutschlandrente ein. Der Arbeitnehmer kann sich allein durch aktiven Widerspruch aus diesem System hinausoptieren. Die vom Arbeitnehmer einbehaltenen Beiträge fließen dann in einen kollektiven Fonds, den sog. »*Deutschen Staatsfonds*«, der eine breite Diversifikation aufweist, aber wie die Zusageform der »*Reinen Beitragszusage*« in der Betrieblichen Altersversorgung keine Kapitalerhaltungsgarantien bieten soll.

Wie in allen Erstkonzepten üblich, finden sich auch in diesem vorgestellten Modell manch signifikante Unschärfen: Neben offenen Fragen zu einer möglichen (europäischen) wettbewerbsrechtlichen Konformität müsste der Gesetzgeber zunächst einmal definieren, ab wann eine »*ausreichende Vorsorge*« durch den Arbeitnehmer tatsächlich gegeben ist. Dies ist umso schwieriger, wenn der Arbeitnehmer Vorsorgemodelle nutzt, die

keine (Leistungs-)Garantien vorsehen. Eine generelle Anknüpfung könnte dann nur über die Definition der Höhe eines Beitrages erfolgen. Des Weiteren fehlen aktuell detaillierte Ausgestaltungsvorschläge bezüglich einer lebenslangen Absicherung in Form von Rentenzahlungen sowie Überlegungen, welche biometrischen Risiken überhaupt gesichert werden sollen.

Mit Blick auf die Arbeitgeber wird diesen ein zusätzlicher, bürokratischer Aufwand und Verwaltungskosten durch Abführung der Beiträge und Überprüfung von alternativen Vorsorgekonzepten auferlegt. Wenn der Arbeitgeber zudem zukünftig für die Abführung der Beiträge im Rahmen der Deutschlandrente verantwortlich sein soll, heißt das gleichzeitig, dass auch die fachliche Komplexität für den Arbeitgeber zunimmt und er zwei unterschiedliche steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlungskonzepte noch schärfer beachten muss: Denn bei der Deutschlandrente werden die Beiträge vom Nettolohn, also nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, abgeführt, während bei der Betrieblichen Altersversorgung hingegen die Beiträge vom Bruttolohn (sog. nachgelagerte Besteuerung) an die Versorgungseinrichtung geleistet werden. Bei der privaten Vorsorge über Riesterverträge oder über die Deutschlandrente stellt sich dagegen nicht die Frage einer möglichen Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge.

Ein weiterer wesentlicher Grundaspekt ist, dass in diesem Konzept nur diejenigen im Rahmen der Deutschlandrente erfasst werden, die sich in einem dauernden, unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber befinden. Unberücksichtigt bleiben hier besonders bedrohte sozialpolitische Zielgruppen, wie z. B. geringfügig Beschäftigte, (Langzeit-)Arbeitslose, Hartz-4-Empfänger sowie Frauen mit Kindern, die allerdings aus heutiger Sicht zumindest über einen arbeitenden Ehegatten im Rahmen der Riesterrente berücksichtigt werden.

Es bleibt momentan abzuwarten, welche politische Akzeptanz und mögliche systemische Einbettung ein solches Modell finden kann. In der aktuellen Aufhängung dient es zwar dazu, die Wahrscheinlichkeit eines Aufbaus zusätzlicher Versorgungsanwartschaften durch den Arbeitnehmer zu erhöhen, gleichwohl steht es in seiner aktuellen Konstruktions tendenziell eher im Wettbewerb zur Betrieblichen Altersversorgung, anstatt als eigenständiges Instrument zusätzlich positiv neben der Betrieblichen Altersversorgung zu entfalten. Möglich ist aber auch, dass es in modifizierter Form zu einem Teil des Gesamtkonzeptes für eine nachhaltige Sicherung und Fortentwicklung der Alterssicherungssysteme auf Basis der Vorschläge der eingesetzten Rentenkommission ab dem Jahr 2025 heranwachsen wird. Man kann also einmal mehr auf die Zukunft gespannt sein! ■

BRSg-UPDATE

Obligatorischer Arbeitgeberzuschuss – 15% auf Alles, außer ...

Aktuell ist jeder Arbeitgeber gut beraten, seinen Mitarbeitern Betriebliche Altersversorgung (BAV) in Form von Entgeltumwandlung angedeihen zu lassen. Zum einen weiß der Arbeitgeber seine Mitarbeiter im Alter versorgt; zum anderen profitiert er von jeder Sozialabgabensparnis seiner Mitarbeiter in gleichem Maße. Diese Einsparung beträgt circa 20 % des umgewandelten Betrags. Die vom Gesetzgeber ungewollten Einsparungen nimmt dieser auf und lässt die umgewandelten Beiträge mit 15 % zwangsweise vom Arbeitgeber fördern. Damit wird erstens ein Schlussstrich unter das »*Arbeitgeber-Sparmodell*« gezogen, und zweitens wird mit dieser Forderung eine etwaige Reduzierung der gesetzlichen Rente mehr als ausgeglichen. Mit diesen beiden Argumenten Punkten nimmt der Gesetzgeber den immer noch nach Gründen für eine Nichtbeteiligung Suchenden den letzten Wind der Gegenwehr aus den Segeln.

§ 1a Absatz 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) regelt diese neue Förderung, die ausschließlich in versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) zum Tragen kommt. Die Förderung von Entgeltumwandlungsverträgen betrifft alle Neuumsetzungen ab dem 01.01.2019. Gemäß § 26a BetrAVG sind Bestandsverträge erst ab dem 01.01.2022 zu fördern. Maßgeblich für den entsprechenden Förderzeitpunkt ist der Zeitpunkt der individuellen Entgeltumwandlung oder der Zeitpunkt der kollektiven Regelung.

Die erste Entscheidung des Arbeitgebers: Die Umsetzung der Förderung

Die Arbeitgeber haben vor der ersten neuen Entgeltumwandlung im Jahre 2019 (oder besser noch in 2018) zu entscheiden, ob sie generell alle Entgeltumwandlungen, losgelöst vom Zeitpunkt deren Beginns, fördern, oder ob sie die gesetzliche

Staffelung umsetzen möchten. Zur Vermeidung von Ungleichbehandlung und Gesetzesumgehung (durch Kündigung bestehender Vereinbarungen bei gleichzeitiger Neuaufsetzung) kann es pragmatisch nur eine generelle Förderung ab dem Stichtag 01.01.2019 geben.

Bei Vorliegen einer kollektiven Regelung sind auch Regelungen bezüglich des Arbeitgeberzuschusses möglich, die im Vergleich zu der oben beschriebenen gesetzlichen Anforderung für die Arbeitnehmer ungünstiger sind.

Die zweite Entscheidung des Arbeitgebers: Die Umsetzung des Förderumfangs

§ 1a Absatz 1a BetrAVG regelt, dass der Arbeitgeberzuschuss nur zu leisten ist, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diesbezüglich hat der Arbeitgeber die Entscheidung zu treffen, ob er im Maximum genau den Teil seiner Ersparnis weitergibt – also spitz abrechnet –, oder ob er unabhängig von Vorliegen der arbeitnehmerindividuellen Sozialversicherungersparnisse jede Entgeltumwandlung mit 15 % fördert. Letzterer Weg ist dabei sicherlich empfehlenswert, da dabei nicht in jedem Jahr, für jeden Arbeitnehmer, bei jeglicher Einkommensänderung und bei jeder Änderung der Beitragsbemessungsgrenzen die Ersparnisse neu berechnet werden müssen.

Die dritte Entscheidung des Arbeitgebers: Das Einbringen des Förderbeitrags

Da die umzusetzenden Versorgungseinrichtungen nicht gezwungen werden können, zu dem bestehenden Umwandlungsbeträgen weitere (15%) Beiträge aufzunehmen, kann sich ein einheitliches Einbringen in eine separate Einrichtung anbieten. Die PKDW steht dazu jedem ihrer Mitgliedsunternehmen zur Verfügung, die Förderbeiträge, auch mit Ursprung bei anderen Versorgungseinrichtungen geführten Verträgen, aufzunehmen. Wir wünschen gute Entscheidungen!

BRSg-UPDATE

Opting-Out – Die Vorstufe auf dem Weg zum Obligatorium

Opting-Out stellt den Mittelweg zwischen Opting-In und Obligatorium dar.

Mit der Möglichkeit des Opting-Outs stellt der Gesetzgeber im Zuge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes insbesondere den Tarifvertragsparteien ein Werkzeug zur Verfügung, das in der Vergangenheit im Ausland zu deutlich erhöhten Beteiligungsquoten an der Entgeltumwandlung geführt hat.

In § 20 Absatz 2 BetrAVG regelt der Gesetzgeber die automatische Teilnahme für den Fall einer tarifexklusiven Umsetzung an der vom Arbeitgeber angebotenen Entgeltumwandlung.

Die Erfahrung aus in der Vergangenheit bereits mittels Opting-Out umgesetzten Entgeltumwandlungsmodellen in Deutschland unterstützt die These der Steigerung der Durchdringungsquoten. In Zukunft wird man den sicherlich erzielten Effekt durch die verschiedensten Fördermaßnahmen nicht mehr separieren können.

Die Beitragspflicht von pflichtversicherten Betriebsrentnern – Kein Happy End in Sicht, oder nun doch?!



«Es war einmal...»
(ein kurzer geschichtlicher Rückblick
sei gestattet):

Im Jahr 1983 bezog der Gesetzgeber erstmals auch die Einkünfte von Rentnern, die in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert waren, in die beitragspflichtigen Einnahmen der gesetzlichen Krankenversicherung ein. Vor dieser Einbeziehung hatten pflichtversicherte Rentner keine Beiträge zu zahlen.

Bereits bei eben dieser Einführung einer allgemeinen Beitragspflicht für Rentenleistungen stand der Gesetzgeber vor der Frage, wie er im speziellen die Finanzierung der Beiträge aus sog. Versorgungsbezügen (im Folgenden wird der Vereinfachung halber auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung abgestellt) gestalten könne. Eine Frage, auf die er auch heute – 35 Jahre später – noch keine endgültige Antwort gefunden hat.

Mit der ersten Antwort im Jahre 1983 entschied sich der Gesetzgeber dafür, Betriebsrentner mit dem hälftigen Beitragssatz zu belasten. Hintergrund war der sozialpolitische Gedanke der paritätischen Beitragsverteilung. Der theoretische Grundgedanke hierbei ist recht simpel: Bei beitragspflichtigem Arbeitseinkommen

der erwerbstätigen Bevölkerung tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte der Beitragslast. Bei Rentenleistungen der gesetzlichen Rentenversicherung gilt gleiches in Bezug auf den Rentner und den jeweiligen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beitragslast wird paritätisch aufgeteilt. Dies müsse – so die damalige Gesetzesbegründung – auch für Betriebsrentner gelten. So einfach die Theorie, so kompliziert die Praxis, denn beim Betriebsrentner fehlt es zum Zeitpunkt des Leistungsbezuges an einem solchen »paritätischen Beitragspartner«. Die Zahlstelle, der ehemalige Arbeitgeber oder gar die Versorgungseinrichtung selbst, können mangels sozialjuristischen Erfordernisses einer besonderen Verantwortung für die Beteiligung an der Finanzierung nicht herangezogen werden. Die Folge liegt auf der Hand: Die aus Sicht der Betriebsrentner hergestellte Gleichbehandlung hinsichtlich der Höhe ihrer Beiträge gegenüber Rentnern der gesetzlichen Rentenversicherung und Erwerbstätigen führte aus Sicht der beitragsverheißenden Krankenkassen zu einer Ungleichbehandlung. Die »erlassene« Hälfte des Beitrages

wurde nämlich nicht aufgefangen; ein finanzieller Zuschuss des Bundes erfolgte nicht. Die Krankenkassen bezogen für Betriebsrentner mithin nur die Hälfte der Beiträge, die sie für Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus Erwerbseinkommen erhielten. Es entstanden zwangsläufig unausgewogene Beitragsentlastungen im Verhältnis der versicherten Gruppen untereinander.

20 Jahre später – im Jahre 2003 – fiel die Antwort des Gesetzgebers auf o.g. Frage grundlegend anders aus. Im Rahmen des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung widerrief die rot-grüne Regierungskoalition unter Bundeskanzler Gerhard Schröder die Entscheidung zur hälftigen Beitragslast des Betriebsrentners und belegte Renten der betrieblichen Altersversorgung ab 01.01.2004 mit der vollen Beitragslast. Neben dieser Regelung für laufende Rentenleistungen erfolgte auch eine umfassende Ausweitung der Beitragspflicht für einmalige Kapitalleistungen. Der Gesetzgeber begründete diese Anpassung insbesondere mit sozialpolitischen

Argumenten. So sei der Betriebsrentner in angemessenem Umfang an den für ihn anfallenden Leistungsaufwendungen zu beteiligen. Während im Jahre 1973 die Beitragszahlungen der Rentner insgesamt noch zu gut 70 % deren Leistungsaufwendungen abgedeckt hätten, wären es im Jahre 2003 nur noch ca. 43 % gewesen. Es sei daher ein Gebot der Solidarität der Rentner mit den Erwerbstätigen, den Anteil der »Querfinanzierung« durch die Erwerbstätigen nicht noch größer werden zu lassen. Die höhere Beteiligung der Rentner an der Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen und diverse weitere Maßnahmen seien zur Sicherung der Finanzierbarkeit der gesetzlichen Krankenversicherung unvermeidbar und geboten. Die seitdem durch den Betriebsrentner allein zu schulternde volle Beitragslast – in der Öffentlichkeit oft unter dem Begriff »Doppelverbeitragung« debattiert – traf die Betriebsrentner mit voller Wucht und führte für den Einzelnen faktisch zu einer Verdoppelung der Beiträge.

Viele Gesundheitsreformen und Anpassungen im Beitragsrecht des Sozialge-

setzbuchs Band V folgten... 2009 wurde eine Vereinheitlichung des Beitragssatzes aller gesetzlichen Krankenkassen umgesetzt. 2011 wurde dieser nunmehr einheitliche allgemeine Beitragssatz nicht länger über Rechtsverordnungen vorgegeben, sondern gesetzlich festgesetzt – zunächst auf 15,5 %, 2015 dann auf 14,6 %. Der Grundsatz der paritätischen Finanzierung wurde mal mehr mal weniger durchbrochen und sprach-juristisch als modifizierter Halbtteilungsgrundsatz betitelt. Es wurde ein vom Versicherten zu tragender Beitragssatzteil in Höhe von 0,9 % eingeführt. Hinzu kam 2015 ein kassenindividueller und einkommensunabhängiger Zusatzbeitrag. Was aus Sicht des Betriebsrentners blieb, war seine »doppelte« Beitragslast.

Auch das durch Betriebsrentner angerufene Bundesverfassungsgericht, das sich 2008 mit dem Sachverhalt zu befassen hatte, beseitigte die volle Beitragstragung des Betriebsrentners nicht. Die Entscheidung des Gesetzgebers sei verfassungskonform. Eine verfassungsrechtlich bedenkliche Ungleichbehandlung liege nicht vor. Insbesondere erkannte das Gericht kein verfassungsrechtliches Gebot, den Betriebsrentner wirtschaftlich in Bezug auf die Beitragslast mit Erwerbstätigen oder Rentnern der gesetzlichen Rentenversicherung gleichzustellen.

Neben diesem Hauptschauplatz der generellen Beitragspflicht des Betriebsrentners gibt es vielerlei Nebenschauplätze. So stellt sich vor allem bei Überschneidungen der zweiten und dritten Säule des deutschen Altersvorsorgesystems die Frage nach der Beitragspflicht. Umso schwerer fällt hier die Antwort. So ist es doch eine gesetzgeberische Grundsatzentscheidung, dass Erträge aus privaten Lebensversicherungen im exakten Gegensatz zu Erträgen aus betrieblicher Altersversorgung bei pflichtversicherten Rentnern generell keiner Beitragspflicht unterliegen. Eine dieser Überschneidungen wurde durch den Gesetzgeber im Zuge des Betriebsrentnerstärkungsgesetzes gelöst, nämlich die generelle Beitragsbefreiung von Riester-Verträgen – seien sie privater oder betrieblicher Natur. Eine weitere Überschneidung löste jüngst das Bundesverfassungsgericht (siehe Artikel »Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts«).

Im Jahre 2018 – 15 Jahre nach der grundlegenden Reform in 2003 – richtet sich das Augenmerk aber einmal mehr auf die volle Beitragslast des Betriebsrentners. Sie wird grundlegend in Frage gestellt. Der Vorschlag hierfür kommt

BRS-UPDATE

Steuerliche Förderung für Geringverdiener

Arbeitgeber werden vom Staat unterstützt, wenn sie für Geringverdiener einen Zuschuss zur BAV leisten. Zu den Geringverdienern zählen laut Gesetz Arbeitnehmer, deren Bruttomonatseinkommen nicht mehr als 2.200 Euro beträgt. Damit können auch Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte von der Geringverdiener-Förderung profitieren. Berücksichtigt werden Arbeitgeberzuschüsse von mindestens 240 Euro bis höchstens 480 Euro im Kalenderjahr.

Voraussetzungen für den BAV-Förderbetrag:

- > es handelt sich um ein erstes Dienstverhältnis (Steuerklassen I-V)
- > Arbeitgeberbeitrag wird zusätzlich zum Arbeitslohn erbracht (keine Förderung von Arbeitgeberzuschüssen zur Entgeltumwandlung)
- > Arbeitgeberbeitrag liegt zwischen 240 – 480 Euro pro Jahr
- > Beitrag wird zugunsten einer Pensionskasse, einem Pensionsfonds oder einer Direktversicherung aufgewendet

- > Auszahlung der BAV-Leistung erfolgt in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans

- > Verwendung eines ungezillerten Tarifs

Wesentliche Voraussetzung für die steuerliche Förderung ist, dass die Beiträge bei Abschluss in einen Vertrag eingezahlt werden, bei dem die Vertriebskosten über die gesamte Laufzeit verteilt und nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden (keine Zillmerung), d. h. von den Beiträgen wird jeweils derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Vertriebskosten herangezogen.

Sind die o. g. Voraussetzungen erfüllt, erhält der Arbeitgeber 30 % des Arbeitgeberbeitrages (mind. 72 Euro, max. 144 Euro) über eine Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer zurück.

Wichtig zur Nutzung des BAV-Förderbetrages ist in diesem Zusammenhang, dass die Vertragspartner bzw. Versorgungseinrichtung das passende Produkt für die gesetzlichen Anforderungen anbieten können. Die PKDW sieht ein solches Tarifprodukt insbesondere im Hinblick auf die Kostenbelastung des Vertrages (keine Abschlusskosten und Provisionen) seit Jahren vor. Die Geringverdiener-Förderung wurde bereits bei einem Mitgliedsunternehmen der PKDW als zusätzlicher Bestandteil der BAV umgesetzt.

von unerwarteter Seite, nämlich von den gesetzlichen Krankenkassen selbst. So nahm der Spitzenverband Bund der gesetzlichen Krankenkassen einen aktuellen Gesetzesentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) unter Jens Spahn – Entwurf eines Gesetzes zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-VEG) – zum Anlass, den Vorschlag zur Rückkehr zum hälftigen Beitragssatz für Betriebsrenten zu platzieren und bereits zum 01.01.2019 eine Umsetzung zu fordern. Das GKV-VEG bezweckt vor allem die Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung überhaupt und die Entlastung versicherter Selbstständiger mit geringem Einkommen. Im Rahmen einer am 11.10.2018 im Gesundheitsausschuss des Bundestages stattfindenden Debatte waren Regierung und Opposition sich sogar weitgehend einig, dass die Rückkehr zur hälftigen Beitragslast der sozialpolitisch richtige Weg sei. Hinsichtlich der Finanzierung dessen zeichnete sich jedoch keine Einigung ab. Der Spitzenverband Bund der gesetzlichen Krankenkassen fordert nämlich eine Kompensation der aus der Anpassung resultierenden Einnahmeausfälle, die er mit jährlich über 2,9 Milliarden Euro beziffert. Eine Rückabwicklung der vollen

Beitragslast ab dem Jahre 2003 würde – so eine Berechnung des BMG – über 42 Milliarden Euro kosten.

Status quo: Der CDU-Parteitag im Dezember soll sich mit der Thematik befassen. Eine Lösung bereits zum 01.01.2019 erscheint – sollte das Gesetz nicht als besonders eilbedürftig eingestuft werden – nach derzeitigem Stand jedoch nicht sehr realistisch. Im Wesentlichen steht die Politik daher 2018 vor der gleichen Hürde, die es bereits 1983 zu bewältigen galt – es fehlt dem Betriebsrentner an einem paritätischen Partner zur Finanzierung der Beiträge. Nun muss Farbe bekannt werden, ob der Staat bereit ist, diese Rolle mittels finanzieller Zuschüsse zu übernehmen. In der Politik diskutiert wird auch eine faktische Rückkehr zur Situation 1983, nämlich eine Finanzierung über Rücklagen der gesetzlichen Krankenversicherung und über die Beitragseinnahmen anderer versicherter Gruppen, vornehmlich der Erwerbstätigen. Langfristig dürfte dann jedoch – den demografischen Wandel in Deutschland berücksichtigend – eine Anhebung der Beiträge unvermeidbar sein.

»Und wenn sie nicht gestorben sind, dann leben sie noch heute...«

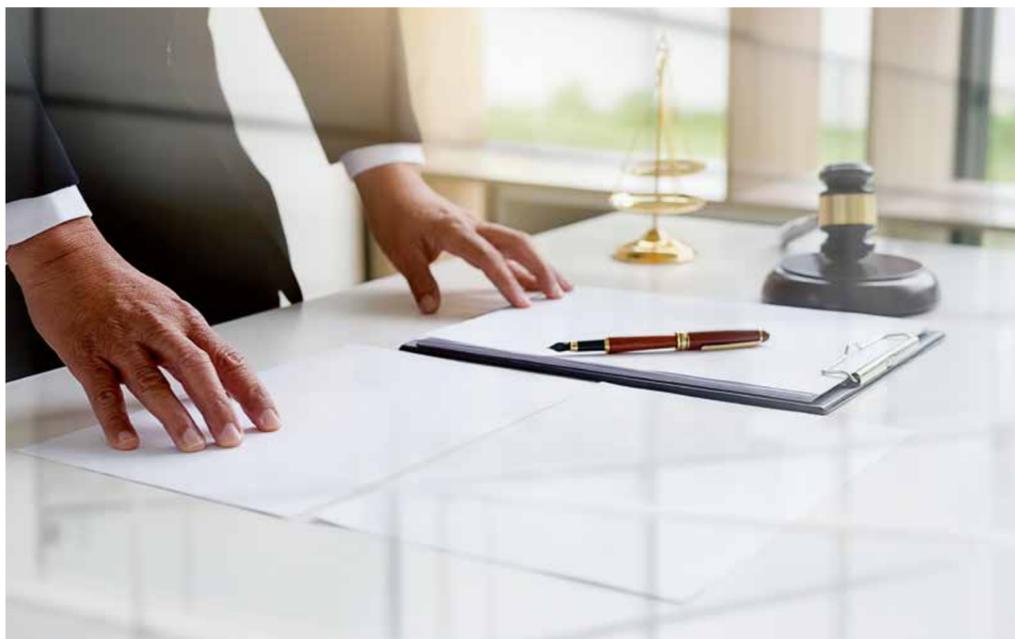
Ein Happy End scheint dann doch im Auge des Betrachters zu liegen. Einen ausgewogenen Ausgleich zwischen der Förderung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung einerseits und der Generationen-gerechtigkeit in der gesetzlichen Krankenversicherung andererseits zu finden, wird ohne Kompromisse in der Finanzierung jedenfalls nicht möglich sein. ■

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts: Keine Beitragspflicht bei nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses privat fortgeführten Pensionskassenverträgen

Das Bundesverfassungsgericht hat mit am 04.09.2018 veröffentlichtem Beschluss (Az.: 1 BvR 100/15; 1 BvR 249/15) vom 27.06.2018 entschieden, dass Rentenleistungen einer Pensionskasse unter bestimmten Voraussetzungen in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR) nicht beitragspflichtig sind. Zuvor unterlagen Leistungen aus privat fortgeführten Pensionskassenverträgen der vollen Beitragspflicht mit der Folge, dass sowohl die Anspars- als auch die Leistungsphase mit Sozialabgaben belastet wurden. Insgesamt eine sehr begrüßenswerte Entscheidung für Versicherte und Pensionäre, die den lang ersehnten Wegfall der Doppelverbeitragung auch für den Durchführungsweg der Pensionskasse zur Folge hat.

Bereits im Jahr 2010 hatte das Bundesverfassungsgericht (Az.: 1 BvR 1660/08) entschieden, dass Leistungen aus einer vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer bei einem privaten Versicherungsunternehmen abgeschlossenen Direktversicherung dann nicht der Beitragspflicht in der KVdR unterliegen, wenn der Arbeitnehmer den Versicherungsvertrag nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb privat als Versicherungsnehmer fortgeführt hat. Zur Begründung wurde im Wesentlichen angeführt, dass in diesen Fällen von betrieblicher Altersversorgung nicht mehr die Rede sein könne und ein wesentlicher Unterschied zu solchen Erträgen aus privaten Lebensversicherungen von Arbeitnehmern, die der Gesetzgeber per se keiner Beitragspflicht unterwirft, nicht ersichtlich sei.

Nachdem die Sozialgerichtsbarkeit bislang ausdrücklich anderer Meinung war, überträgt das Bundesverfassungsgericht die im Jahr 2010 für Direktversicherungsverträge gefassten Grundsätze endlich auch auf Pensionskassenverträge. Das Bundesverfassungsgericht erkennt einen Verstoß gegen das Gleichheitsgebot, sobald Versicherungsbeiträge zur Bemessung der Beitragshöhe berücksichtigt werden, die der Arbeitnehmer selbst und privat nach Ende des Arbeitsverhältnisses ohne Beteiligung des vormaligen Arbeitgebers an die Pensionskasse gezahlt hat. Der aus diesen Versicherungsbeiträgen erreichte Anteil an der Rentenleistung sei mit Leistungen aus privaten Lebensversicherungsverträgen vergleichbar, bei denen in der Rentenphase generell keine Beitragspflicht besteht. Da in dieser



Konstellation der erforderliche Zusammenhang zwischen der Versorgungszusage und dem Arbeitsverhältnis fehle und somit der Rahmen des Betriebsrentenrechts verlassen werde, sei eine Beitragspflicht für privat eingebrachte Beiträge nicht verfassungskonform, so die zuständigen Richter des Bundesverfassungsgerichts. Demgegenüber sind solche Leistungen aus Eigenbeiträgen unverändert zu verbeitragen, die während eines laufenden Arbeitsverhältnisses an die Versorgungseinrichtung gezahlt wurden bzw. werden.

Das Bundesverfassungsgericht hat die betreffenden Verfahren an die zuständigen Sozialgerichte zurückverwiesen, die abschließend in der Sache zu entscheiden haben werden.

Es sind nunmehr die jeweiligen Krankenkassen in Zusammenarbeit mit den Pensionskassen gefordert, die nach der aktuellen Entscheidung aus Karlsruhe für die Vergangenheit vorzunehmenden Korrekturen zu bewältigen und die hiermit verbundenen Neuerungen zukünftig im Sinne der Versicherten und Pensionä-

re gemeinschaftlich umzusetzen. Auch der Gesetzgeber hat bereits reagiert und steht anlässlich der Wertung des Bundesverfassungsgerichts offensichtlich unter Handlungsdruck, die sozialrechtliche Beitragspflicht mit dem Verfassungsrecht in Einklang zu bringen. So wurde der bisherige Gesetzesentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-VEG) zwischenzeitlich entsprechend ergänzt. ■

BRSO-UPDATE

Steuerfreier Höchstbetrag bei Altzusagen

Grundsätzlich sind Beiträge für Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen und per § 40b EStG pauschal versteuert wurden (Altzusagen), auf den steuerfreien Höchstbetrag von 8 % anzurechnen. Somit entfällt an dieser Stelle die Abgrenzung zwischen »Alt- und Neuzusage«, was für die Arbeitgeber eine deutliche Vereinfachung darstellt.

Entscheidend für die Anwendung des § 40b EStG ist nur noch, ob vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag des Arbeitgebers zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung an eine Pensionskasse oder Direktversicherung rechtmäßig pauschal besteuert wurde. Ist dies erfüllt, liegen für den Mitarbeiter die Voraussetzungen für die Anwendung der Pauschalbesteuerung sein ganzes Erwerbsleben lang vor.

Riesterversorgung

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSO) wird die doppelte Verbeitragung betrieblicher Riester-Verträge aufgehoben. Zukünftig sind betriebliche Riester-Renten in der Auszahlungsphase nicht mehr zu verbeitragen, sofern eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Durch die Gleichstellung von privaten und betrieblichen Riester-Verträgen bzgl. der Verbeitragung in der Sozialversicherung erhöht sich die Nettoernte in der Rentenbezugsphase.

Zusätzlich erfuhr die Riester-Rente mit Beginn des Jahres durch eine 13,5 % ige Steigerung der Grundzulage von 154 Euro auf 175 Euro pro Jahr bei voller Dotierung (mind. 4 % des Vorjahreseinkommens) eine weitere Attraktivitätssteigerung.

Öffentlichkeitsarbeit der PKDW rund um das Betriebsrentenstärkungsgesetz – ein kurzer Rückblick

Nachdem die PKDW bereits im Oktober vergangenen Jahres zu einer außerordentlichen Tagung zum Thema »Betriebsrentenstärkungsgesetz – Änderungen und Herausforderungen« eingeladen hatte, schien der Informationsbedarf in den Unternehmen zu eben diesem Thema auch nach Einführung des Gesetzes zum 01.01.2018 noch lange nicht gestillt.

So war das am 14.03.2018 folgende PKDW-Seminar »Das Betriebsrentenstärkungsgesetz in der Umsetzung«, das erstmals im neu errichteten InterCity Hotel am Duisburger Hauptbahnhof stattfand, mit 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmern beinahe ausgebucht und fand bei der Hörschaft großen Anklang.

Ziel war es, den Handlungsbedarf in den Unternehmen in Bezug auf die Neuerungen, die das BRSO mit sich bringt, nämlich den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss, die steuerlichen Änderungen sowie das Modell für Geringverdiener und die Anpassungen im BAV-Riester, herauszustellen und zu veranschaulichen. Insbesondere die offene Gesprächsrunde während der Veranstaltung und die Möglichkeit, sich nach Ende des Seminars mit den Referenten in Round-Table-Gesprächen auszutauschen, wurde ausgiebig genutzt und im Nachgang positiv hervorgehoben.

Es folgten zwei weitere PKDW-Praxisseminare in Mannheim und München, zu denen lokal ansässige Mitgliedsunternehmen aber auch solche Arbeitgeber eingeladen wurden, die die Betriebliche

Altersversorgung eines oder mehrerer Mitglieder der Pensionskasse fortführen.

In dieser Seminarreihe bildete das Betriebsrentenstärkungsgesetz zwar den Rahmen für den praxisorientierten Teil, gleichzeitig wurde aber auch die Umsetzung von Versorgungsmodellen mit der PKDW erläutert und anhand von Beispielen dargestellt.

Carsten Krücker, Leiter der Firmenberatung der PKDW, moderierte Anfang November auf dem Deutschen BetriebsräteTag in Bonn das Fachforum zum Thema »Betriebsrentenstärkungsgesetz – Wie Betriebsräte die neue BAV erfolgreich gestalten und umsetzen«, das mit 70 Teilnehmern zu den sehr gut besuchten Fachforen gehörte. Die Pensionskasse war in diesem Jahr bereits zum wiederholten Male mit einem Messestand auf dem Deutschen BetriebsräteTag vertreten. Die Resonanz der Besucher und Besucherinnen auf das Versorgungsangebot der PKDW war durchgängig von starkem Interesse geprägt und wurde als ansprechende Alternative im Bereich der Betrieblichen Altersversorgung wahrgenommen.

In der Ausgabe 10-2018 veröffentlichte die PKDW in der Fachzeitschrift »VersicherungsPraxis« den Leitartikel »Happy Birthday, liebes Betriebsrentenstärkungsgesetz«, der sich mit der reinen Beitragszusage, dem Opting-Out-Modell, den steuer- und sozialrechtlichen Anpassungen, der Geringverdienerförderung und dem 15 % Arbeitgeberzuschuss befasst

und als Sonderdruck bei der Pensionskasse erhältlich ist.

Die zum 01.01.2019 bzw. zum 01.01.2022 in Kraft tretende gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, wirft in vielen Unternehmen Fragen auf und schürt oftmals Unsicherheiten in Bezug auf die korrekte Umsetzung. Aus diesem Grund beschloss die Pensionskasse auch zum Jahresende 2018 ein außerplanmäßiges PKDW-Seminar zu organisieren, das sich alleinig mit dem Thema »Der obligatorische 15 % – Arbeitgeberzuschuss« befasste.

So erschienen am 22.11.2018 knapp 60 Interessierte aus den Unternehmensbereichen Finanzen, Personal und Recht sowie Geschäftsführer und Betriebsräte und verfolgten die Vorträge zur sozialpo-

litischen Rolle der Entgeltumwandlung, den rechtlichen Rahmenbedingungen und den arbeitsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten. Insbesondere diskutiert wurden dabei die konkreten Beispiele aus der Praxis.

Auch im Jahr 2019 sind PKDW- und Praxisseminare geplant. Die Termine finden Sie in unserer VISION sowie auf unserer Homepage www.pkdw.de.

Wir danken unseren Mitgliedsunternehmen und allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihr reges Interesse an unseren Veranstaltungsreihen, für ihr Vertrauen und ihr Feedback und freuen uns auf eine weiterhin gute und enge Zusammenarbeit im kommenden Jahr. ■

Stimmen zu unseren Seminaren und Praxisseminaren:

»(...) die Veranstaltung war exzellent. Sie haben es verstanden, das »Betriebsrentenstärkungsgesetz« (...) in den Gesamtkontext der betrieblichen Altersversorgung einzuordnen. Wenn man im Bundesgesetzblatt das aus 17 Artikeln mit zahlreichen Querverweisen bestehende Gesetz verstehen will, ist das nicht so einfach, sich darin zurechtzufinden. Ihre Folien und die konkreten Berechnungsbeispiele haben hier sehr viel Klarheit gebracht und für Übersichtlichkeit gesorgt. Man hat gemerkt, dass Sie sich intensiv mit der Materie beschäftigt haben; Sie sind auf die zahlreichen Fragen keine Antworten schuldig geblieben (...).«

»Herzlichen Dank für die sehr praxisnahe Ausrichtung – der Name ist Programm.«

BRSO-UPDATE

Steuerfreier Höchstbetrag

In der Betrieblichen Altersversorgung (BAV) hat sich seit dem Jahr 2018 einiges getan. Die Änderungen für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer müssen jetzt umgesetzt werden, damit das Ziel einer Stärkung der BAV und damit einer Verbesserung des gesamten Rentenniveaus in Deutschland erreicht werden kann. Besonders dabei im Fokus steht u.a. die Erweiterung des Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 EStG sowie die steuerliche Förderung für Geringverdiener.

Im Rahmen der kapitalgedeckten Betrieblichen Altersversorgung ist der steuerliche Höchstbetrag für Zahlungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung ab dem Jahr 2018 von 4 % (2018: 3.120 Euro) auf 8 % (2018: 6.240 Euro) der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben worden. Im Gegenzug entfällt der zusätzliche Höchstbetrag in Höhe von 1.800 Euro. Somit erfolgt eine Zusammenlegung des steuerlichen Höchstbetrages zu einem einheitlichen prozentualen Betrag, der vollständig dynamisch ist und proportional zur Entwicklung der BBG steigt. Der

beitragsfreie Höchstbetrag in der Sozialversicherung bleibt unverändert bei 4% der BBG. Das bedeutet, dass bei einer Entgeltumwandlung Arbeitsentgelt »brutto für netto« in der Ansparsphase in eine BAV fließen kann.

Bei einem Arbeitgeberwechsel kann der Höchstbetrag erneut in Anspruch genommen werden, da es sich hierbei um einen Jahresbetrag handelt. Einzige Voraussetzung für die Steuerfreiheit hierbei ist, dass die Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit anschließender lebenslanger Teilkapitalverrentung gewährt werden.

Die Ausweitung des Dotierungsrahmens gem. § 3 Nr. 63 EStG und somit die Möglichkeit in Zeiten des Niedrigzinsniveaus mehr für die Rente zu tun, wird bereits von beitragsstarken Mitgliedsunternehmen der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft (PKDW) genutzt und umgesetzt. Mitarbeiter in den niedrigeren Lohngruppen werden vermutlich von der Erweiterung der steuerlichen Möglichkeiten eher weniger Gebrauch machen.

Fazit zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Mit dem BRSBG hat der Gesetzgeber einen ganzen Strauß von möglichen Treibern für eine Verbreitung und nachhaltige Steigerung der BAV in Deutschland zur Verfügung gestellt. Mit heutigem Stand zeichnet sich folgendes Bild in der Praxis ab: Bei der Umsetzung der reinen Beitragszusage herrscht deutliche Zurückhaltung auf Seiten der Tarifvertragsparteien. Keine Branche hat bisher einen Vorstoß gewagt. Somit ist die dringend von kleinen und mittleren Unternehmen gewünschte Enthaltung zurzeit praktisch noch nicht umsetzbar. In der BAV-I-Welt hingegen ist das anders: Hinsichtlich der 15%-Förderung stellen wir ein großes Interesse unserer Mitgliedsunternehmen fest, eine Umsetzung zugunsten der Arbeitnehmer bereits auf 2019 für alle vorzuziehen und den geförderten Kreis unabhängig von tatsächlichen Einsparungshöhen möglichst groß zu fassen. In Sachen Riester- und Geringverdienerför-

derung hingegen stoßen wir weiterhin auf starke Zurückhaltung, sodass hier nur von einzelner Umsetzung ausgegangen werden kann. Die neuen steuerlichen Fördermöglichkeiten führen zu einer stetig steigenden Nutzeranzahl, insbesondere bei der deutlich vereinfachten Vervielfältigungsregelung und der neu geschaffenen Nachholmöglichkeit.

Das Potential, ein von der Politik ausdrücklich angedrohtes Obligatorium mit all seinen Vorteilen und Nachteilen abzuwenden, bieten die Neuregelungen des BRSBG auf jeden Fall. Jetzt gilt es nur noch, diese hinreichend zu nutzen, um bei den geplanten Statusüberprüfungen der beiden maßgeblichen Ministerien in drei bzw. vier Jahren eine deutlich erhöhte Durchdringungsquote mit höheren individuellen Anwartschaften im Rahmen der Betrieblichen Altersversorgung zu erreichen. ■

BRSBG-UPDATE

Steuerfreier Nachzahlungsbetrag

Für Kalenderjahre, in denen bei ruhendem Arbeitsverhältnis kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wird, z. B. in der Elternzeit, bei Entsendung ins Ausland oder während eines Sabbatjahres, können Beiträge steuerbegünstigt an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung nachgezahlt werden. Die Nachholung gilt für Beiträge bis zu 8 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr der Nachholung und kann für maximal zehn Kalenderjahre berechnet werden. Hierbei berücksichtigt die Jahresregelung nur volle Kalenderjahre.

Zur Schließung der Versorgungslücke kann die Nachzahlung in einem Betrag oder auch in mehreren Teilbeträgen erfolgen. Einige unserer Mitglieder nutzen bereits die neue steuerfreie Nachzahlungsmöglichkeit; teils sogar mit Unterstützung ihrer Arbeitgeber.

Als ein Nachteil kann die in diesem Zusammenhang recht starre kalenderjahrbezogene Regelung zur Schließung der Beitragslücken gesehen werden.

Rechengrößen der Sozialversicherung		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2018	2019	2018	2019
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	78.000,00 €	80.400,00 €	69.600,00 €	73.800,00 €
	monatlich	6.500,00 €	6.700,00 €	5.800,00 €	6.150,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	53.100,00 €	54.450,00 €	53.100,00 €	54.450,00 €
	monatlich	4.425,00 €	4.537,50 €	4.425,00 €	4.537,00 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	36.540,00 €	37.380,00 €	32.340,00 €	34.440,00 €
	monatlich	3.045,00 €	3.115,00 €	2.695,00 €	2.870,00 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		3.120,00 €	3.216,00 €	3.120,00 €	3.216,00 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	3.120,00 €	3.216,00 €	3.120,00 €	3.216,00 €
	monatlich	260,00 €	268,00 €	260,00 €	268,00 €
steuerfrei		3.120,00 €	3.216,00 €	3.120,00 €	3.216,00 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	30,45 €	31,15 €	26,95 €	28,70 €
	max. KapLeistung	3.654,00 €	3.738,00 €	3.234,00 €	3.444,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		9.135,00 €	9.345,00 €	8.085,00 €	8.610,00 €
KV/Pflege-Freigrenze der Leistung bei gKV (5% der Bezugsgröße)	monatlich	152,25 €	155,75 €	152,25 €	155,75 €

TERMINE

11.04.2019
PKDW-Seminar, Duisburg

16.05.2019
Praxisseminar, Dresden

05.07.2019
Mitgliederversammlung, Essen

19.09.2019
Praxisseminar, Frankfurt/Main

14.11.2019
Praxisseminar, München

Aktuelle Veranstaltungstermine und weitere Informationen finden Sie unter: **www.pkdw.de**

Herausgeber:
Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft

Redaktion:
Andreas Fritz, Carsten Krücker, Oliver Möbs, Ina Niebur, Natalie Reichardt, Cornelia Rütters, Linda Schwab, Sandra Sommer

Info & Kontakt:
Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft
Am Burgacker 37, 47051 Duisburg
Tel 0203 99219-36
Fax 0203 99219-38

© Alle Rechte vorbehalten. Bei der Erstellung der Vision ist die größtmögliche Sorgfalt verwendet worden, dennoch bleiben Änderungen, Irrtümer und Auslassungen vorbehalten. Die Überlassung erfolgt nur für den internen Gebrauch des Empfängers. Haftungsansprüche gegen die PKDW, die durch die Nutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind ausgeschlossen.

© Bilder S. 1, 2, 4, 6: shutterstock