

BETRIEBSRENTENREFORM

ÄNDERUNGEN FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

MERKBLATT NR. 1797 | 04 | 2021

INHALT

1. Einleitung
2. Einführung des Sozialpartnermodells
 - 2.1 Reine Beitragszusage
 - 2.2 Bisherige Rechtslage
 - 2.3 Haftung nur für Beitragszahlung
 - 2.4 Rahmenbedingungen des Sozialpartnermodells
 - 2.5 Nicht tarifgebundene Arbeitgeber
3. Anhebung des steuerfreien Dotierungsrahmens
 - 3.1 Bisherige Rechtslage
 - 3.2 Neuer Dotierungsrahmen
 - 3.3 Keine Abgrenzung mehr zwischen Alt- und Neuzusagen
 - 3.4 Keine Änderung bei der Sozialversicherung
4. Förderbetrag für Geringverdiener
 - 4.1 Voraussetzungen für die Förderung
 - 4.2 Durchführung der Förderung
5. Pauschaler Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung
6. Weitere Regelungen im Überblick

1. EINLEITUNG

Zum 01.01.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Dieses Merkblatt beschränkt sich bewusst darauf, Ihnen die Neuerungen zu erläutern, die für Sie als Inhaber eines kleinen oder mittleren Unternehmens in der Praxis wichtig sind. Der Gesetzgeber hat bei der Abfassung des Gesetzes nämlich gerade an Sie gedacht.

Es ist das ausdrückliche Ziel des Gesetzes, die betriebliche Altersvorsorge zu vereinfachen und sie auch in kleinen und mittleren Unternehmen zu etablieren. Dies soll u. a. durch die Einführung eines völlig neuen Instruments erreicht werden – des sog. **Sozialpartnermodells**. Hierbei können Gewerkschaften und Arbeitgeber künftig im Rahmen von Tarifverträgen

Betriebsrenten vereinbaren, für die der Arbeitgeber nicht haftet (**reine Beitragszusage**). Eine solche Tarifrente nach dem Sozialpartnermodell werden Sie auch dann vereinbaren können, wenn Sie nicht tarifgebunden sind. Außerdem wird durch das Gesetz der steuerfreie **Höchstbetrag für Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung** angehoben. Neu ist ferner ein sog. **Förderbetrag für Geringverdiener**, der Sie als Arbeitgeber zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung animieren soll. Wird die betriebliche Altersvorsorge durch eine Entgeltumwandlung finanziert, soll in Zukunft der Arbeitgeber einen **pauschalen Zuschuss** für die eingesparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung zahlen.

2. EINFÜHRUNG DES SOZIALPARTNERMODELLS

2.1 Reine Beitragszusage

Die wichtigste Neuregelung des BRSVG stellt sicherlich die Einführung des sog. Sozialpartnermodells dar. Seit dem 01.01.2018 können die Tarifpartner (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) im Rahmen von Tarifverträgen sog. „**reine Beitragszusagen**“ einführen. Tatsächlich gibt es bisher jedoch nur ganz vereinzelte entsprechende Tarifverträge.

2.2 Bisherige Rechtslage

Eine solche Zusageart war bisher im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) nicht vorgesehen. Sie ergänzt die bislang gesetzlich geregelten Arten, mit denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung zusichern kann. Bisher gibt es die (reine) Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage und die Beitragszusage mit Mindestleistung. All diesen Zusagearten ist gemeinsam, dass der Arbeitgeber letztlich für seine Zusage haftet. Auch dann, wenn er einen sog. mittelbaren Durchführungsweg, wie z. B. die Direktversicherung wählt, haftet der Arbeitgeber je nach Zusageart in bestimmtem Umfang für die Altersversorgung, die er seinem Arbeitnehmer versprochen hat.