

bAV aktuell

→ Neues aus der betrieblichen Altersvorsorge

// BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ: ZUSTIMMUNG DES BUNDESRATES AM 7. JULI 2017 ERFOLGT //

Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSBG) tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft

Mit dem BRSBG werden neue Impulse für die bAV gesetzt, die sich positiv auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer auswirken. Nachfolgend erhalten Sie eine Übersicht über die Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz und erfahren, wie Canada Life hier zukünftig unterstützt.

→ | **Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz: ein kompakter Überblick**

Mit dem BRSBG will der Gesetzgeber eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bewirken, vor allem sollen nun kleinere und mittlere Unternehmen und die Gruppe der Geringverdiener erreicht werden. Dazu sieht das BRSBG zwei Maßnahmenpakete vor. Mit einer allgemeinen Verbesserung der steuer- und sozialrechtlichen Regelungen sollen die Rahmenbedingungen für bAV allgemein attraktiver gestaltet werden. Zum anderen erhalten Tarifvertragsparteien durch das sogenannte „Sozialpartnermodell“ die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen reine Beitragszusagen zu vereinbaren, eine Garantieleistung ist in dem Fall nicht zulässig.

→ | **Allgemeine Verbesserung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen**

→ **Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens**

Der steuerfreie Höchstbetrag im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG wird auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) erhöht (auf Basis der BBG für 2018: 6.240 € jährlich bzw. 520 € monatlich). Der bisherige Aufstockungsbeitrag von 1.800 € p. a. entfällt. Nur tatsächlich gezahlte pauschal besteuerte Beiträge nach § 40 b EStG a. F. reduzieren den Förderrahmen entsprechend. Sozialversicherungsfrei sind jedoch weiterhin nur 4 % der BBG.

Darüber hinaus wird die Vielfältigkeitsregelung vereinfacht. Zudem werden steuerfreie Nachzahlungen für entgeltlose Dienstjahre möglich sein.

→ **Freibetrag für die Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter**

Rentenleistungen aus einer zusätzlichen Altersvorsorge (z. B. bAV, Rürpente oder private Rentenversicherungen) werden mit einem pauschalen Freibetrag von 100 € pro Monat von der Anrechnung auf die Grundsicherung freigestellt. Darüber hinausgehende Rentenleistungen werden teilweise freigestellt. Der gesamte Freibetrag beträgt ca. 200 € monatlich und wird zusammen mit den Rechengrößen der Sozialversicherung zukünftig ansteigen. Dieser Freibetrag ist sehr zu begrüßen, weil nun auch Geringverdiener Ansprüche aus kapitalgedeckter Altersversorgung aufbauen können, ohne dass Ihnen diese im Alter auf Leistungen der Grundsicherung angerechnet („weggenommen“) werden.

→ **Förderbetrag für Geringverdiener**

Mit dieser neuen Regelung erhalten Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 30 % für zusätzliche Arbeitgeberbeiträge (240–480 € p. a.) zugunsten von Geringverdienern. Voraussetzung ist vor allem, dass diese Mitarbeiter

nicht mehr als 2.200 € brutto pro Monat verdienen. Hinzu kommt, dass bei dem bAV-Vertrag die Vertriebskosten über die gesamte Laufzeit verteilt werden müssen („ungezillmert“).

→ **Verbesserungen bei Riester-bAV**

Leistungen aus Riester-bAV-Verträgen gelten zukünftig nicht mehr als Versorgungsbezüge und sind insofern grundsätzlich nicht mehr sozialversicherungsbeitragspflichtig. Zudem wird die Grundzulage von 154 € p. a. auf 175 € p. a. angehoben.

→ **Zuschusspflicht für Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung**

Soweit ein Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart, muss er zukünftig einen Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts zahlen. Dies gilt für Zusagen ab dem 1. Januar 2019 und für zuvor erteilte Zusagen erst ab dem 1. Januar 2022.

Das Bundesministerium (BMAS)* hält eine „Spitzabrechnung“ für möglich, wenn beispielsweise Entgelt im Bereich zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen in der Krankenversicherung und der Rentenversicherung umgewandelt wird. Dies ist jedoch unseres Erachtens für den Arbeitgeber mit erheblichem administrativen Aufwand verbunden.

→ | **„Sozialpartnermodell“**

Künftig kann durch Tarifvertragsparteien eine neue Zusageart in Form einer reinen Beitragszusage vereinbart werden. Dabei verspricht der Arbeitgeber lediglich einen Beitrag zugunsten einer im Tarifvertrag vorgesehenen Einrichtung (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds). Zulässig sind nur Rentenleistungen (keine Kapitalleistungen). Eine Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz entfällt.

Sozialpartnermodell Seite 1

Zukünftig können die Tarifvertragsparteien eine reine Beitragszusage vereinbaren. Auf Seite zwei erhalten Sie hierzu detailliertere Informationen sowie eine Gegenüberstellung zu den bisherigen Zusagearten.

Umsetzung bei Canada Life Seite 3

Wir sehen uns traditionell als Partner des Mittelstands für die bAV. Sehen Sie auf der dritten Seite, welche Lösungen wir bereits heute schon und auch in Zukunft anbieten werden.

→ Garantieverbot

Aufgrund der Natur einer reinen Beitragszusage dürfen die Leistungen in ihrer Höhe nicht garantiert werden (Garantieverbot). Aufsichtsrechtlich ist die Ermittlung eines Kapitaldeckungsgrads notwendig. Ist dieser unzureichend, so müssen laufende Renten reduziert werden.

Konkrete Anlagevorschriften sind bei der reinen Beitragszusage nicht vorgesehen. Die Tarifvertragsparteien müssen sich jedoch in einer durch das Gesetz nicht definierten Weise an deren „Durchführung und Steuerung“ beteiligen.

→ Tarifverträge

Tarifverträge können allerdings weiterhin die bekannten Zusagearten, z. B. die beitragsorientierte Leistungszusage, vorsehen und damit auch garantierte Leistungen versprechen. Auch bestehende Systeme müssen dem Gesetzeswortlaut nach „angemessen berücksichtigt“ werden, der Gesetzgeber will diese nicht durch die Neuregelung beschädigt sehen.

Wird jedoch eine Beitragszusage in den Tarifvertrag aufgenommen, so soll ein „Sicherungsbeitrag“ des Arbeitgebers vereinbart werden. Dieser Sicherungsbeitrag soll zum Aufbau eines „Puffers“ dienen und das Risiko von Rentensenkungen reduzieren.

Auf einer Entgeltumwandlung basierende Zusagen sind bei der reinen Beitragszusage bereits ab dem 1.1.2018 mit einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % verbunden, soweit der Arbeitgeber eine Sozialversicherungssparnis erzielt.

→ Umsetzung des Sozialpartnermodells

Die Umsetzung des Sozialpartnermodells wird davon abhängen, dass entsprechende Tarifverträge geschlossen werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht tarifgebunden sind – und das gilt für die weit überwiegende Mehrzahl der kleineren und mittleren Unternehmen –, können auf einen einschlägigen Tarifvertrag Bezug nehmen. Allerdings obliegt es den Tarifpartnern festzulegen, unter welchen Bedingungen eine solche Bezugnahme möglich sein wird. Der Gesetzgeber verlangt lediglich, dass hier keine „sachlich unbegründeten Vorgaben gemacht werden“.

→ Fazit und Ausblick

Es bleibt abzuwarten, welche Tarifverträge zukünftig die neue Möglichkeit der Beitragszusage tatsächlich vorsehen und wie die Regelungen im Einzelnen gestaltet sein werden.

Gegenüberstellung „Sozialpartnermodell“ und andere Zusagearten

„Sozialpartnermodell“ (Beitragszusage)	Andere Zusagearten
Reine Beitragszusage	(beitragsorientierte) Leistungszusagen und Beitragszusagen mit Mindestleistung weiterhin möglich
Keine Garantieleistungen (Garantieverbot)	Garantieleistungen weiterhin erlaubt
Nur Rentenleistungen zulässig	Renten- und (ggf. optional) Kapitaleistungen möglich
Laufende Renten müssen sinken, wenn Kapitaldeckungsgrad nicht ausreicht.	Rentenleistungen bleiben mindestens gleich, steigen aber im Normalfall; ein Absinken einer laufenden Rente ist arbeitsrechtlich ausgeschlossen.
Zusätzlicher „Sicherungsbeitrag“ des Arbeitgebers soll vereinbart werden und als „Puffer“ dienen	Umfassender Übertragungsanspruch (Portabilität) im Fall des vorzeitigen Ausscheidens
Eigener Anlagestock für jeden Tarifvertrag notwendig	Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % für Neuzusagen ab 2019, für Zusagen von vor 2019 ab dem 1. Januar 2022
Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrags ab 2018	Möglichkeit zur Haftungsbegrenzung des Arbeitgebers bei Wahl der versicherungsförmigen Lösung im Fall des vorzeitigen Ausscheidens
Automatische Einbeziehung („Opting out“) als Gestaltungsmöglichkeit gesetzlich geregelt	

Umsetzung bei Canada Life

Canada Life begrüßt jegliche gesetzliche Änderung, die geeignet ist, die Verbreitung einer leistungsstarken betrieblichen Altersversorgung, gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen, zu fördern. Hier sind wir mit unseren hervorragenden Lösungen bereits sehr gut aufgestellt und sehen aufgrund der gesetzlichen Änderungen großes Potenzial zukünftige Rentenlücken zu schließen.

Bereits seit dem Jahr 2000 – dem Markteintritt von Canada Life in Deutschland und der Einführung unseres UWP-Fonds – bieten wir die Kombination von garantierter Leistung und einer attraktiven Renditechance. Seit Auflage des Fonds am 31. Januar 2004 beträgt die Wertentwicklung mit Stand 30. Juni 2017 6,1 % p. a.

Viele Arbeitgeber leisten schon heute – unabhängig von einer nun beschlossenen Zuschusspflicht – einen Beitrag zu der Entgeltumwandlung der Mitarbeiter und machen die Altersversorgung ihrer Mitarbeiter damit noch effizienter.

Während das Sozialpartnermodell ein ausdrückliches Garantieverbot enthält, behalten wir mit der beitragsorientierten Leistungszusage und GENERATION business auch zukünftig die gewohnten Garantieleistungen bei!

→ | Canada Life – Partner des Mittelstands

Canada Life sieht sich auch in Zukunft insbesondere als Partner für kleine und mittelständische Unternehmen bis 250 Mitarbeiter. Bei diesen Unternehmen besteht in den meisten Fällen keine Tarifbindung und sie werden in aller Regel von einem Vermittler betreut.

Wir möchten für unsere Geschäftspartner und deren Firmenkunden ein führender bAV-Anbieter sein und werden in den kommenden Jahren unsere Produkte und Services konsequent weiterentwickeln.

Mit unserem Produktkonzept haben wir allerdings schon in der Vergangenheit den Beleg dafür erbracht, dass Garantien und attraktive Rendite-

chancen miteinander vereinbar sind. Wir glauben auch, dass es sinnvoll und wichtig ist, die Empfänger von Rentenleistungen vor sinkenden Renten bei negativen Schwankungen der Kapitalmärkte zu schützen.

Aufgrund dessen ist ein Engagement im Sozialpartnermodell für die Canada Life derzeit keine Option. Wir werden jedoch die Entwicklungen weiter kritisch verfolgen.

Generation business bietet

- ⊕ eine **garantierte** Rente, die um mindestens 1 % pro Jahr steigt
- ⊕ eine **garantierte** Kapitalabfindung zum Rentenbeginn
- ⊕ optional zum Rentenbeginn und auch für die Hinterbliebenenleistung eine **Kapitalleistung** anstelle einer lebenslangen Rente
- ⊕ **Treueboni** während der gesamten Aufschubdauer und zum Rentenbeginn sowie ein etwaiger **Schlussbonus zum Rentenbeginn** sind vertraglich fest vereinbart und steigern die Rendite.
- ⊕ **MARKTOPTION**
- ⊕ **Portabilität im Rahmen des GDV-Übertragungsabkommens bei Arbeitgeberwechsel**