

Das sog. Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg)

Ein Unterstützungsprogramm für notleidende Versicherungsunternehmen?

Vorgeblich dient das am 01.01.2018 in Kraft getretene BRSg dazu die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu unterstützen.

Dies geschieht durch angebliche Wohltaten des Gesetzgebers,

- für den Arbeitgeber, in dem im Rahmen der neu geschaffenen „reinen Beitragszusage“ (§ 1 Abs. 2a BetrAVG) die Vorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG außer Kraft gesetzt wird, die regelt, dass Arbeitgeber für jede betriebliche Altersversorgung einzustehen, also zu haften haben. Eine Vorschrift, die die Versicherer offenbar nie gesehen haben, denn sonst hätten sie ja ihre Arbeitgeberkunden in den letzten Jahrzehnten sicher darauf aufmerksam gemacht.

Der Arbeitgeber beschränkt sich bei der reinen Beitragszusage auf die Zahlung der Beiträge. Das alleinige Risiko trägt der Mitarbeiter. Die Ansprüche der Beschäftigten richten sich ausschließlich gegen die Versicherer, Pensionskassen oder Pensionsfonds. Selbstverständlich sehen diese Institutionen *keine Mindest- oder Garantieleistung* vor. Und selbstverständlich *haftet hier auch nicht der PSVaG* (§§ 7 ff BetrAVG).

Allerdings *soll* in den noch schließenden Tarifverträgen zur Absicherung ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden. Ob das nun doch eine vorweggenommene Haftungsübernahme darstellt oder in der Praxis ein *soll*-Bruch programmiert ist, bleibt noch offen. Ob der Mitarbeiter den ihm zuzurechnenden Anteil zu versteuern hat, ist von der konkreten Zurechnung abhängig (§ 3Nr. 63a EStG).

- für die Mitarbeiter, dadurch, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltumwandlung, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind, ab 01.01.2018 15 % des Umwandlungsbetrags an eine Versicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds leisten muss (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) bzw. soll (§ 23 Abs. 2 BetrAVG). Für die übrigen Formen der bAV gilt dies ab 01.01.2019 und wenn die Vereinbarungen vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden, erst ab 2022.

Formal bedarf es dafür eines Tarifvertrags, der regelt, dass der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 23 BetrAVG). Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren.

Eine Entgeltumwandlung, die auf solchen Hoffnungen beruht, dürfte nur dann zu einem *großartigen* Erfolg werden, sofern nicht nur *stabile Genies* dafür einstehen.

Ich empfehle, die Unternehmenskasse zu nutzen, die wirklich und deutlich messbare Vorteile für Arbeitgeber wie Mitarbeiter und sonstig Begünstigte bietet. **YerJK**

bacon pension trust ag
Bismarckstr. 107, 10625 Berlin
Telefon +49 30 610 81 81 00
info@bacon-pension-trust.ag
www.bacon-pension-trust.ag