

In 7 Schritten
erfolgreich
umgesetzt.

Arbeitgeberleitfaden zur Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

CPP

Jedem mehr Wert geben



Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Bis zum 1. Januar des kommenden Jahres müssen Arbeitgeber das Betriebsrentenstärkungsgesetz arbeitsrechtlich sicher umgesetzt haben.

Als Arbeitgeber sind Sie seit dem 1. Januar 2019 verpflichtet, neu abgeschlossene bAV-Verträge mit 15 Prozent des von Ihren Mitarbeitenden umgewandelten Entgelts zu bezuschussen, sofern Sie bei der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Ab dem 1.1.2022 gilt das auch für Entgeltumwandlungen, die bereits vor dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden.

Die Zeit drängt also. Denn die Umsetzung erfordert einige sorgfältige Überlegungen im Vorfeld. Treffen Sie von Anfang an die richtige Entscheidung und setzen das Gesetz rechtssicher um. Andernfalls drohen nicht nur arbeitsrechtliche Konsequenzen für Sie, sondern auch nachteilig finanzielle Folgen für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz zielt darauf ab, Ihre Mitarbeitenden bei der Altersvorsorge zu unterstützen, es gewährt daher Steuererleichterungen und nimmt Sie als Arbeitgeber in die Zuschusspflicht.

Sie haben nun die Wahl die notwendige Pflicht zu erfüllen oder sich für die Kür zu entscheiden. Nutzen Sie die Chance, sich bei ihrer Belegschaft als verantwortungsvoller, nachhaltig agierender Arbeitgeber zu positionieren. Informieren Sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufrichtig über Ihre Pflichten und ihre Möglichkeiten. Lassen Sie ihnen die Wahl, ob sie den bestehenden Umwandlungsbetrag beibehalten oder einen zusätzlichen, von ihnen geförderten Vertrag abschließen möchten.

Egal welchen Weg Sie wählen – für Sie bedeutet die Umsetzung des Gesetzes grundsätzliche Überlegungen. Wie sieht die Struktur der Bestandsverträge aus? Welche Verträge lassen welche Zuschusslösung zu? Wie lassen sich verschiedene Zuschussmodelle über Ihr bestehendes Abrechnungssystem darstellen? Wie behandeln Sie die Umstellung arbeitsrechtlich, welche Dokumente müssen angepasst werden und wie bewältigen Sie den zusätzlichen Verwaltungsaufwand?

Als Versicherer-unabhängige Unternehmensberatung für betriebliche Altersvorsorge haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Kunden, und auch neue Interessenten, auf den 7 Schritten zur erfolgreichen Umsetzung bestmöglich zu begleiten.

Dafür stellen wir Ihnen unsere Expertise für eine Erstberatung kostenfrei zur Verfügung – unser Beitrag zur Stärkung der Altersvorsorge Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Herzlichst,
Ihr

Oliver Schön

1



Schritt 1:

Erstberatung: Prüfung auf Handlungsbedarf

2



Schritt 2:

Entscheidung über die richtige Zuschussart
und die Höhe des Zuschusses

3



Schritt 3:

Wahl der richtigen Umsetzungsvariante

4



Schritt 4:

Kategorisierung des Bestands
und Prüfung auf Zuschuss-Notwendigkeit

5



Schritt 5:

Information Ihrer Mitarbeitenden
über Ihr Zuschussmodell

6



Schritt 6:

Anpassung aller arbeitsrechtlichen Dokumente

7



Schritt 7:

Versicherungstechnische Umsetzung
und laufende Administration

Die 7 Schritte in der Umsetzung

1



Schritt 1:

Erstberatung: Prüfung auf Handlungsbedarf

Wenn Sie bereits ein Zuschussmodell für alle Mitarbeitenden haben, erfüllen Sie möglicherweise schon alle Arbeitgeberpflichten. Das können wir in einem kurzen Gespräch und nach Sichtung entsprechender kollektivrechtlicher Dokumente wie z.B. einer Versorgungsordnung klären. In dem Fall bestätigen wir Ihnen gern die Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften.

2



Schritt 2:

Entscheidung über die richtige Zuschussart und die Höhe des Zuschusses

Ist ein pauschaler oder ein „spitzer“, dynamischer Arbeitgeberzuschuss der richtige für Ihre Unternehmenssituation? Das hängt vor allem ab vom Gehaltsniveau in Ihrem Betrieb und dem Verwaltungsaufwand in der Entgeltabrechnung, den Sie leisten möchten und können.

Varianten zur Regelung des Arbeitgeberzuschusses

Pauschaler AG-Zuschuss unabhängig von Sozialversicherungsersparnis

Der AG-Zuschuss wird in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags gezahlt, auch wenn keine Sozialversicherungsersparnis vorliegt.



**Geringster
Verwaltungsaufwand**

Pauschaler AG-Zuschuss bei Sozialversicherungsersparnis

Der AG-Zuschuss wird in Höhe von 15% des Entgeltumwandlungsbetrags gezahlt, unabhängig von der Höhe der konkreten Sozialversicherungsersparnis.



**Mittlerer
Verwaltungsaufwand**

„Spitzer“ AG-Zuschuss

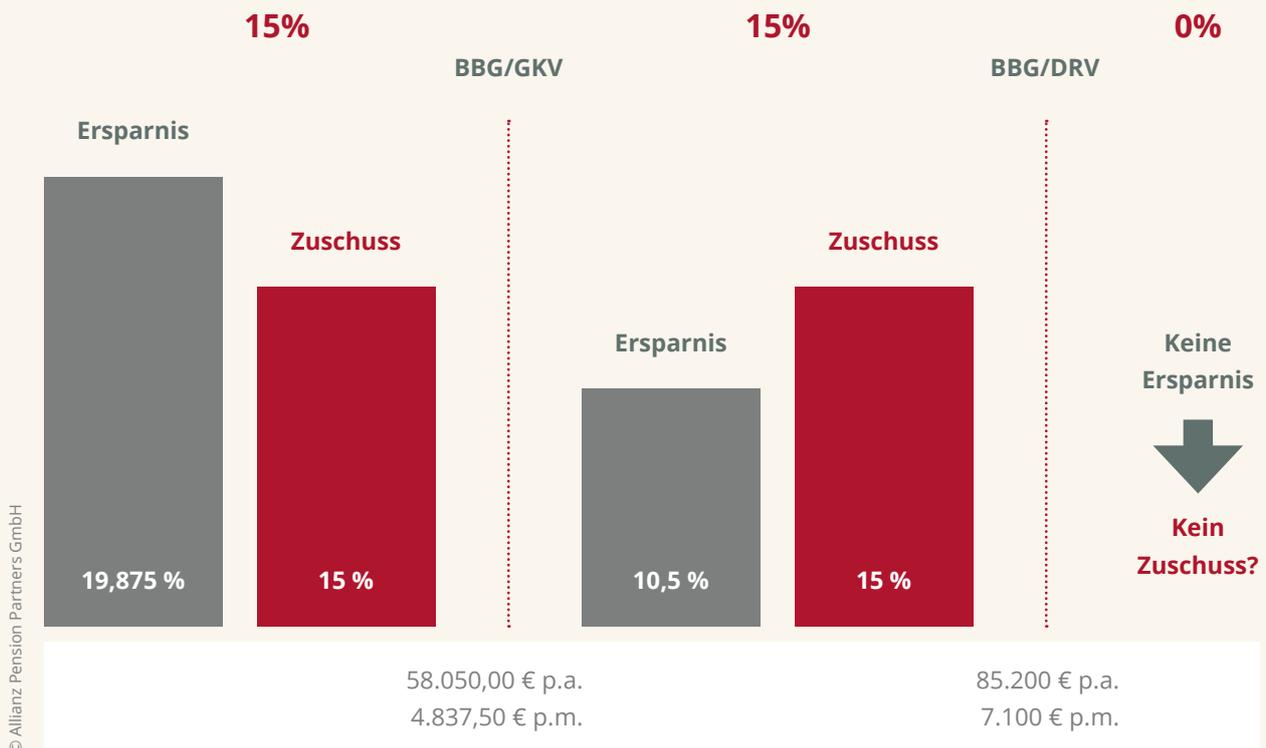
Das BMAS hält es für zulässig, den AG-Zuschuss i. H. d. konkreten Sozialversicherungsersparnis zu gewähren. ¹



**Höchster
Verwaltungsaufwand**

¹ maximal in Höhe von 15% des SV-freien Entgeltumwandlungsbetrags (bis 4% der BBG/GRV (West))
Quelle: BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der bAV vom 06.12.2017

Pauschaler Arbeitgeberzuschuss bei Sozialversicherungsersparnis



Im Allgemeinen raten wir unseren Kunden dazu, ihren Mitarbeitenden einen pauschalen Zuschuss zu gewähren. Im Gegensatz zum spitzen Zuschuss, der sich an den tatsächlichen Sozialversicherungsersparnissen durch die Entgeltumwandlung orientiert, bedeutet ein pauschaler Zuschuss einen relativ geringen Verwaltungsaufwand. Eine spitze Zuschussregelung hingegen erfordert eine dynamische Entgeltumwandlungsvereinbarung, eine monatliche Überprüfung der Zuschusshöhe und ggfls. eine Anpassung der Bezüge.

Pauschaler Arbeitgeberzuschuss bei Sozialversicherungsersparnis

Bei einem Gehaltsniveau, bei dem eine Vielzahl der monatlichen Bezüge Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung und der der Deutschen Rentenversicherung liegt, kann sich eine monatliche Prüfung dennoch lohnen, insbesondere dann, wenn die Höhe der Gehaltszahlungen relativ unbeständig ist, z.B. durch variable Gehaltsbestandteile, und dadurch gelegentlich über die Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung steigt. Denn dann sind Sie von der Zuschusspflicht befreit.

Gemeinsam prüfen wir Ihre Gehaltsstruktur und entscheiden, welche Zuschussart für Ihr Unternehmen die richtige ist.

3



Schritt 3:

Wahl der richtigen Umsetzungsvariante

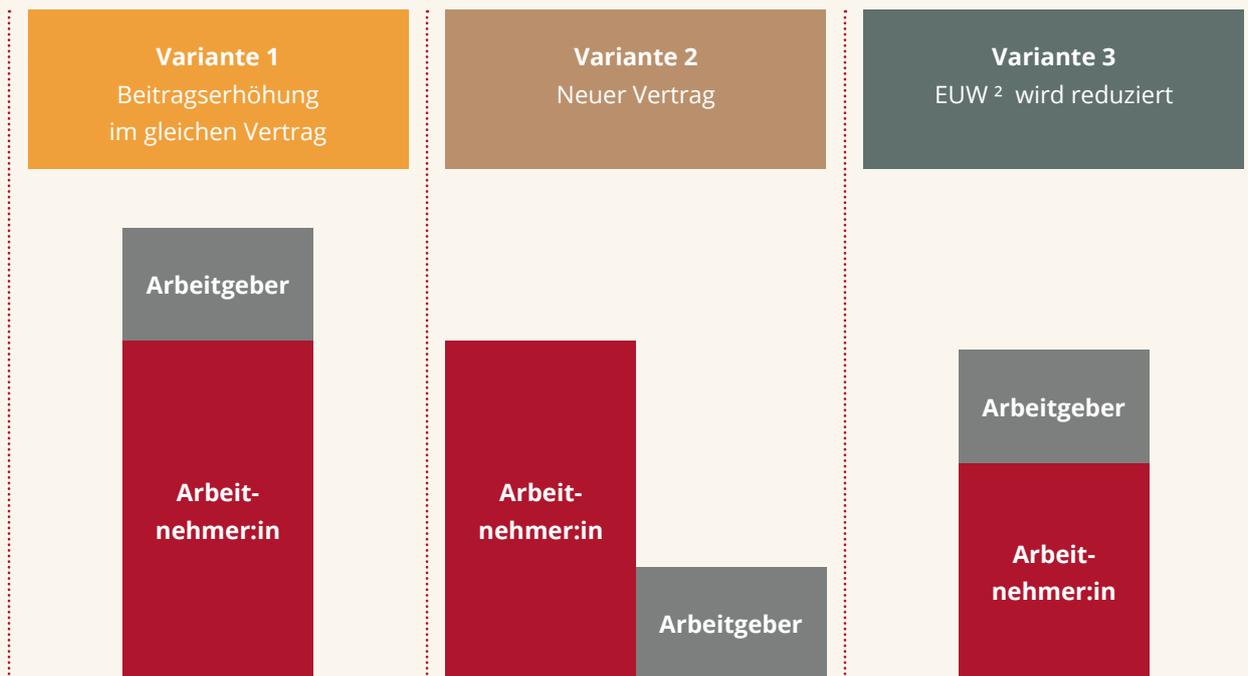
Die Umsetzungsvariante beschreibt, wie Sie Ihre gewählte Zuschussregelung vertraglich mit Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen umsetzen. Am einfachsten wäre es natürlich, die Beiträge aller bestehenden Verträge einfach um den von Ihnen gewährten Zuschuss zu erhöhen (Variante 1).

Das ist allerdings nur dann möglich, wenn Sie eine homogene, möglichst große Anzahl von Verträgen eines einzelnen Versicherers im Bestand haben und mit ihm eine generelle Regelung für die Vertragsumstellung treffen können. Das ist nur selten der Fall. Die meisten Firmen halten Verträge mehrerer Versicherer, wodurch sich der Transaktionsaufwand für den einzelnen Versicherer – und für Sie – nicht wirklich lohnt.

Alternativ bietet sich an, die Entgeltumwandlungsvereinbarung mit Ihren Mitarbeitenden um den von Ihnen gewährten Zuschuss zu reduzieren. In diesem Fall ersetzt Ihr Zuschuss einen Teil vorher selbst geleisteter Beiträge des Mitarbeitenden. Im Bild ist das Variante 3.

Wir raten dazu, Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Wahl zu lassen, ob sie ihren Beitrag zur Altersvorsorge erhöhen möchten (Variante 2). Schließlich hat sie oder er sich einmal bewusst für einen Eigenbeitrag entschieden, den sie oder er sich leisten kann und sieht nun die Chance und Notwendigkeit, diesen mit Hilfe Ihres Zuschusses zu erhöhen – was ganz im Sinne des Gesetzes wäre.

Varianten zur Umsetzung im Überblick



² Entgeltumwandlung

4



Schritt 4:

Kategorisierung des Bestands und Prüfung auf Zuschuss-Notwendigkeit

Um einen Überblick über Ihren Vertragsbestand zu erhalten, den kommenden Verwaltungsaufwand realistisch abschätzen zu können und die richtigen Umsetzungsmaßnahmen abzuleiten, empfehlen wir, Ihre Bestandsverträge nach Vertragsart und -status zu kategorisieren.

Insbesondere ist zu prüfen, ob die Zuschüsse oder arbeitgeberfinanzierten Beiträge bereits heute die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Hier kann es unter Umständen zu einer weiteren Zuschusspflicht bei der Entgeltumwandlung kommen, obwohl Sie bereits „andere“ Arbeitgeberbeiträge leisten. Zudem: Je nach Vertragsart und aktuellem Status ergeben sich für die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen unterschiedliche Implikationen – siehe Schaubild.

Auch ist es wichtig zu überprüfen, ob sich möglicherweise verwaltungstechnische Hürden aus Ihrer Bestandsstruktur heraus ergeben.

Wir unterstützen Sie bei der Kategorisierung und beraten Sie hinsichtlich der zu treffenden Maßnahmen.

Kategorisierung Ihrer bestehenden Verträge

AG-finanziert

Hier ist zu prüfen, ob die Verträge nur betriebswirtschaftlich oder auch arbeitsrechtlich AG-finanziert ausgestaltet sind.

§3.63 Erhöhung im bestehenden Vertrag

Der unkomplizierteste Fall.

§3.63 an der Höchstgrenze

Welche Konsequenzen ergeben sich bei bestehenden Verträgen mit Beiträgen in Höhe von mindestens 4% der BBG RV?

Keine Erhöhung möglich

Die Erhöhung ist nicht immer im bestehenden Vertrag möglich. Faktoren hierfür sind insb.:

- Anbieter,
- Abschlussjahr,
- Versicherungsbedingungen.

§3.63 beitragsfrei

Ist die Beitragsfreistellung temporär oder dauerhaft? Je nach Situation müssen entsprechende Maßnahmen getroffen werden.

§40b-Verträge

Auch pauschalversteuerte Verträge können zuschusspflichtig sein. Erhöhung des bestehenden Vertrages führt zu steuerlicher Novation.

5



Schritt 5: Information Ihrer Mitarbeitenden über Ihr Zuschussmodell

Ziel sollte es sein, Ihre Mitarbeitenden im Sinne des Gesetzes bestmöglich beim Aufbau einer betrieblichen Zusatzrente zu unterstützen. Lassen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Wahl, ob sie ihre Beiträge konstant lassen oder erhöhen möchten, zum Beispiel durch den Abschluss eines zusätzlichen Vertrages, in den Ihr Zuschuss einfließt.

Ihre Informationspflichten übernehmen wir in Ihrem Auftrag und informieren die betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über Ihr Zuschussmodell. Auf Wunsch Ihrer Mitarbeitenden beraten wir sie hinsichtlich einer möglichen Beitragserhöhung.

Wir dokumentieren alle Informationsgespräche schriftlich und liefern so die Grundlage für eine arbeitsrechtlich saubere Umsetzung Ihres Zuschussmodells.

6



Schritt 6: Anpassung aller arbeitsrechtlichen Dokumente

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist es notwendig, Ihr Zuschussmodell in Ihrer Versorgungordnung oder Ihrer Betriebsvereinbarung festzuhalten. Darüber hinaus müssen alle betroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit Ihren Mitarbeitenden auf die von Ihnen und Ihren Mitarbeitenden gewählten Vertragsänderungen hin angepasst werden.

Mithilfe Ihrer Unterschriftenvollmacht übernehmen wir das für Sie – papierlos und ganz ohne Unterschriftenmappen. Auch das Wiedervorlagenmanagement übernehmen wir für Sie für eine maximale Entlastung Ihrer Personalabteilung.

7



Schritt 7: Administration und Umsetzung

Das Betriebsrentenstärkungsgesetzes macht die bAV-Administration für Unternehmen komplexer. Der größte Aufwand entsteht bei der Umstellung bestehender Verträge und ggfls. beim Abschluss neuer Verträge. Denn hier ist nicht nur die Information Ihrer Mitarbeitenden und die arbeitsrechtlich saubere vertragliche Regelung und Dokumentation entscheidend.

Versicherungstechnisch geht es vor allem um die Anpassung der bestehenden und neuen Verträge in Zusammenarbeit mit den Versicherungspartnern. Hier begleiten wir Ihre Personalabteilung und sorgen für eine rechtssichere Umsetzung der gesetzlichen Regelungen.

„Bei dem Leitfaden handelt es sich um eine Orientierungshilfe, die keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit oder Vollständigkeit erhebt. Die einzelnen Schritte sind auf den jeweiligen Sachverhalt Ihres Unternehmens im Einzelfall anzupassen und aus steuerlicher sowie arbeitsrechtlicher Sicht zu würdigen. Der Leitfaden stellt keine steuerliche oder arbeitsrechtliche Beratung dar, wir empfehlen, eine vollumfängliche Analyse Ihres Bedarfs nur durch einen Spezialisten und unter Berücksichtigung der gesetzlichen und rechtlichen Gegebenheiten vornehmen zu lassen. Für die richtige Anwendung des Leitfadens im konkreten Einzelfall ohne Hinzuziehung eines Spezialisten hat der Anwender selbst Sorge zu tragen. Es kann keine Haftung übernommen werden. Der Leitfaden darf nicht an Dritte weitergegeben werden.“

7 Schritte zur erfolgreichen BRSG-Umsetzung

Erstberatung kostenfrei

Ihre Ansprechpartner:

Oliver Schön, Geschäftsführer

Sascha Weiße, Product Manager bAV

beratung@cppartner.de

T 040 6963510-10

Corporate Pension Partner CPP GmbH

In der Schokoladenfabrik

Wendenstraße 130 | 20537 Hamburg

info@cppartner.de | www.cppartner.de

CPP

Jedem mehr Wert geben