

# Neu ab 2018: Betriebsrentenstärkungsgesetz



© mmen77 - Fotolia.com

## Praxisinhaber müssen sich zum Jahresbeginn informieren und reagieren

**Aufgepasst: Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz ist die größte Rentenreform seit 50 Jahren und sorgt für Wirbel in der Gesundheitsbranche.**

Aufgrund fehlender Informationen oder nicht vorhandenen Wissens haben sich nur wenige Arbeitgeber um dieses Thema gekümmert. Das neue Gesetz kann bis zu einem Zeitraum von 30 Jahren Nachhaftung bringen. Diese Punkte sollten Inhaber von Physiotherapie-Praxen und größeren Therapieeinrichtungen beachten.

### Informationspflicht des Arbeitgebers wird nun Gesetz

Zum Jahreswechsel 2018 tritt die erste Stufe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) in Kraft: Dann verschärfen sich die Vorgaben für Auskünfte über Betriebsrentenansprüche (nach § 4a BetrAVG). So müssen Praxisinhaber künftig jedem Mitarbeiter klar und in vollem Umfang aufzeigen, welche Möglichkeiten einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) bestehen oder

wie hoch zum Beispiel die Rentenanswartschaft bei Austritt ausfällt.

Geschieht dies nicht oder nicht vollständig, haftet der Unternehmer sogar für ausbleibende Rentenleistungen aufgrund mangelnder Informationen. „Gerade bei Betriebsrenten besteht ein erhöhtes Haftungsrisiko“, weiß Alexander Bußler, bAV-Rechtsanwalt aus Heddesheim bei Mannheim. Bei einem Volumen von 300 Euro lebenslanger Rente wird bereits ein Rentenskapital von 100.000 Euro benötigt. „So hoch kann das wirtschaftliche Risiko für die Praxis pro Mitarbeiter bei Nichteinhaltung sein“, so Bußler. Zudem müsse beachtet werden, dass die Auswirkungen des neuen Gesetzes die Grenzen im Rechtswesen eines normalen Finanzberaters übersteigen. Zu empfeh-

len ist daher, einen zertifizierten Berater für bAV zu beauftragen, der zugleich die Haftung übernimmt.

### ACHTUNG

Über die bAV informiert das Deutsche Kompetenznetzwerk bAV eG, [www.dkbav.de](http://www.dkbav.de). Achten Sie auf das juristische Know-how des Anbieters.

### Zuschusspflicht für Praxisinhaber

Ein Jahr später, zum 1. Januar 2019, tritt die zweite Stufe der Gesetzesänderungen in Kraft. Sie verpflichtet Unternehmer in der Therapiebranche bei Neuverträgen und bei Beanspruchung der bAV zu einem Zuschuss in Höhe von 15 Prozent. Ange-rechnet auf den Beitrag, den der Mitarbeiter monatlich und brutto in eine arbeitnehmerfinanzierte Betriebsrente einzahl-t. Bisherige Verträge brauchen erst zum Jahreswechsel 2022 angeglichen werden.



Alexander Bußler



Markus Sobau

Die Krux an der Neuregelung: Laut dem Gleichbehandlungsgrundsatz könnten Kollegen mit einem älteren Arbeitsvertrag das gleiche Recht auf Bezuschussung in Anspruch nehmen wollen. Denn aufgrund der Informationspflicht muss die Bezuschussung mitgeteilt werden. „Darin sind finanzielle Gefahren verborgen“, betont Markus Sobau, Finanzberater von Physiosecur aus Stuttgart. „Bleiben diesbezüglich Informationen den Mitarbeitern ganz oder teilweise unter Verschluss, können diese bis zu 30 Jahre später rückwirkend vom Arbeitgeber eingefordert werden“, erklärt Sobau. So empfiehlt auch Bußler, „im Rahmen einer neuen Versorgungsordnung spätestens ab 1.1.2019 einen Arbeitgeberzuschuss von mindestens 15 Prozent für alle Arbeitnehmer zu leisten“. Damit könne eine maximale Rechtssicherheit gewährleistet werden.

### Achtung: Sozialpartnermodell

„Das Sozialpartnermodell erschüttert die Fachwelt“, betont Rechtsanwalt Bußler. Bislang sei für angestellte Mitarbeiter in der bAV kein Risiko vorhanden und Gelder seien selbst im Notfall sicher und garantiert. Das ändert sich mit dem Sozialpartnermodell dramatisch. Nach dem Motto „pay and forget“ geben Arbeitnehmer ihr Geld in die Obhut der „Sozialpartnerrente“.

„Unterm Strich weiß niemand, welche Summen in der Rente ausbezahlt werden oder ob Rentenzahlungen konstant bleiben und nicht etwa in der Rentenphase sinken“, sagt Thomas Hirche, Vorsorge-spezialist bei Physiosecur. Es gebe keinerlei Garantien mehr in der Anspar- oder in der Rentenphase. Auch die Möglichkeit einer einmaligen Auszahlung bei Renten-eintritt ist nicht mehr gewährleistet.

Doch was hat das alles mit einer Physiotherapie-Praxis oder einer anderen Therapieeinrichtung zu tun? Das Problem kommt zum Vorschein, wenn Mitarbeiter aus einem tarifgebundenen Betrieb, beispielsweise aus einem Krankenhaus, in eine tarifungebundene Praxis wechseln. „Hier drohen unvorbereiteten

Chefs Ungemach“, weiß der 56-jährige Finanzspezialist.

Denn: Bringt ein neuer Mitarbeiter ein Sozialpartnermodell mit und eine Praxis übernimmt ungeprüft

dieses Modell, steht die Praxis fortan auch für dieses Modell ohne Garantien und Sicherheiten wieder in der Informationspflicht. „Dann ist der Ärger vorprogrammiert“, sagt Physiotherapeuten-Fachberater Hirche. Dann sind Praxisinhaber unter Umständen dazu verpflichtet, andere Kollegen über das Sozialpartnermodell zu informieren.

### Mit Sorgfalt prüfen

„Damit Inhaber einer Physiotherapie-Praxis auf der sicheren Seite sind, sollten sie von ihrem Prüf- und Ablehnungsrecht gebrauch machen“, klärt Markus Sobau auf. In der Versorgungsordnung können Arbeitgeber festhalten, welche Renten- und Vorsorgemodelle angeboten werden und welche nicht. So sei die Gefahr, ein ungewolltes Risiko oder einen unerwünschten Arbeitnehmervertreter in die Praxis zu holen, gebannt.

Dennoch sollten Unternehmer überprüfen, wer welche Zuschüsse bekommt und vor allem – wer nicht. „Durch die Reform und die Informationspflicht werden Therapeuten zu einer Gleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern gezwungen“, fasst der Stuttgarter Finanzberater zusammen. Die Schwierigkeit liege darin, alle rechtlichen Aspekte zu beachten und den Teufelskreis aufzuheben.

Hierzu empfiehlt es sich, dass Praxisinhaber einen Finanzspezialisten für Be-



Thomas Hirche

triebsrentenfragen hinzuziehen und Erarbeitetes von einem bAV-Rechtsanwalt in einem Vertragstext niederschreiben lassen. So werden maximale Rechtssicherheiten bei minimalen Kosten erreicht, die Praxis bleibt frei von Arbeitnehmervertretern und die Rente der Angestellten bleibt im Alter unangetastet.

### Förderung von Geringverdienern

Als Geringverdiener gelten ab 2018 alle Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen von 2.200 Euro. Um diese zu fördern, werden auch für Praxisinhaber neue Anreize für den Auf- und Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung gesetzt. Zahlt der Arbeitgeber für eine zusätzliche Altersvorsorge mindestens 240 Euro pro Jahr, so kann er 30 Prozent seiner Förderung über die Lohnsteuer direkt geltend machen. „Das ist zwar nicht verpflichtend, sorgt aber für Sympathiepunkte“, ergänzt Sobau.

### AUTOR

**Hendrik Stüwe**  
Industriekaufmann, Fitnesscoach, Fotograf und freier Journalist  
E-Mail: [h.stuewe.work@gmail.com](mailto:h.stuewe.work@gmail.com)



Ein Erklärvideo von Markus Sobau sehen Sie unter: [www.thera-biz.com/downloads](http://www.thera-biz.com/downloads)

## THERA-BIZ Checkliste

- ✓ Informationspflicht: Alle Angestellten haben das Recht auf Informationen rund um das Thema betriebliche Altersvorsorge.
- ✓ Eine Bezuschussung von 15 Prozent der Arbeitgeberanteile ist ab 01.01.2019 für alle Neuverträge Pflicht.
- ✓ Rechtzeitige Absicherung mit Unterlagen und schriftlichen Informationen, die durch einen bAV-Spezialisten und Rechtsanwalt erstellt wurden – unbedingt ergänzt durch eine Versorgungsordnung.
- ✓ Bei Angestellten mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2.200 Euro und einer jährlichen Bezuschussung von 240 Euro können 30 Prozent direkt über die Lohnsteuer abgeschrieben werden.