



Das ab 01.01.2018 geltende Betriebsrentenstärkungsgesetz und die Auswirkungen auf SHK- / OL-Betriebe

Mit Wirkung zum 01.01.2018 tritt das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSKG) in Kraft, welches die Durchdringung in der betrieblichen Altersversorgung erhöhen und Nachteile dieser Form der Altersversorgung ausgleichen soll.

Über die wichtigsten Verbesserungen und Neuerungen möchten wir Sie nachfolgend (in Kurzform) informieren:

• Sozialpartnermodell

Dieser „neue Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge“ kann künftig von den Tarifparteien vereinbart werden. Er zeichnet sich im Wesentlichen dadurch aus, dass keine Garantieleistungen mehr vereinbart werden dürfen.

Produkte ohne Garantieleistungen können zwar zu höheren Auszahlungen führen, aber ob dies den Verbrauchern/-innen schmeckt, bleibt abzuwarten.

Alle bisherigen Durchführungswege bleiben erhalten – mit Garantien wie eh und je. Auch für die „alten Durchführungswege“ greifen durch das BRSKG aber gewisse Neuerungen.

• Zuschusspflicht für Arbeitgeber bei Entgeltumwandlungen

Arbeitgeber, welche durch eine Entgeltumwandlung selbst Sozialversicherungsbeiträge sparen, müssen bei Neuverträgen ab dem 01.01.2019 mindestens 15 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss in den Vertrag einzahlen. Dieser Arbeitgeberzuschuss muss für bereits bestehende Verträge ab dem Jahr 2022 geleistet werden. Wichtiger Hinweis: Sieht eine bestehende Versorgungsordnung in einem Betrieb bereits einen Arbeitgeberzuschuss vor, so erfüllt dieser nicht automatisch die Zuschusspflicht gem. BRSKG!

• „Verdoppelung“ des möglichen Umwandlungsbetrags

Zumindest theoretisch wird der Betrag, der als Sparbeitrag vom Bruttoeinkommen umgewandelt werden kann, auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) verdoppelt. Weiterhin bleiben aber nur 4 % (260 Euro für

2018) steuer- und sozialabgabenfrei umwandelbar. Für den restlichen Sparbeitrag fallen weiterhin Abgaben an (bis zur Beitragsbemessungsgrenze).

• Förderung für Geringverdiener

Bei Arbeitnehmern/-innen, welche bis zu 2.200 Euro brutto verdienen, werden Arbeitgeber ab 2018 mit Steuerentlastungen gefördert, wenn sie den betroffenen Arbeitnehmern eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge aufbauen. Es müssen mind. 240 Euro pro Jahr eingezahlt werden, die dann mit 30 % gefördert werden (max. bis 480 Euro / Jahr).

Bei Beschäftigten, die über der Gehaltsgrenze verdienen, findet diese Regelung keine Anwendung. Die Verrechnung erfolgt direkt mit der Lohnsteuer.

• Freibetrag für die Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter

bAV-Rentenleistungen werden in einem bestimmten Umfang von der Anrechnung auf Grundleistungen freigestellt. Der monatliche Freibetrag beträgt 100 Euro. Eine übersteigende Rente wird bis zu einer definierten Obergrenze mit 30 % berücksichtigt. Maximal können hier bis zu 200 Euro zusätzlich zur Grundsicherung bezogen werden. Ein Beispiel: Die Rente beträgt 300 Euro, der Freibetrag liegt dann bei 160 Euro (100 Euro + 30 % von 200 Euro) und es werden nur 70 Euro auf die Grundsicherung angerechnet (bisher volle Anrechnung). Für das Alter zu sparen lohnt sich also wieder.

• Nutzung der Riester-Förderung in der bAV

Die Vorteile der Riesterförderung und der bAV wurden in der Vergangenheit selten kombiniert, da es in diesem Fall zu einer doppelten Belastung mit Sozialabgaben kam. Diese Doppelverbeitragung wurde nun abgeschafft. Zukünftig wird ein bAV-Riestervertrag im Rentenbezug wie eine normale Riesterrente behandelt.

• Fazit: Wenig Neues, vieles bleibt

Das Gesetz ist grundsätzlich gut, weist es doch erneut darauf hin, wie wichtig es ist, selbst vorzusorgen. Daran muss sich künftig auch der Arbeitgeber beteiligen, der durch die Gehaltsumwandlung ja ebenfalls Sozialabgabensparnisse hat (Brutto als Bemessungsgrundlage verringert sich durch Umwandlung).

Damit wurde die Hauptkritik an betrieblicher Altersvorsorge, dass sie sich durch die Sozialabgabenpflicht bei

Auszahlung nicht lohnen würde, für nahezu jeden eliminiert. Betriebliche Altersvorsorge wurde durch das Gesetz tatsächlich gestärkt. Mehr hat man nicht versprochen...

Dieser Artikel wurde uns zur Verfügung gestellt von

Walter & Partner GbR
Versicherungsmakler
Am Mittleren Moos 12
86167 Augsburg

Tel. 0821/ 66 019 46
Mobil 0170/ 777 66 72 und 0171/ 196 80 55

Sie haben Fragen zu einem Thema?
Sie wünschen weitere Informationen?
Kontaktieren Sie uns, wir sind gerne für Sie da!

Die Abrechnung von Kundendienst- bzw. Reparaturarbeiten

A. Kundendienst- und Reparaturarbeiten

Bei der Abrechnung von zumeist einmaligen Kundendienst- und Reparaturarbeiten sollten nachfolgende Grundsätze beachtet werden:

1. Vertragsschluss

Im Regelfall ersucht der Kunde telefonisch um die Vornahme von Service- oder Reparaturarbeiten. Werden ihm diese zugesagt, so erfolgt in diesem Moment durch Angebot und Annahme der Abschluss eines Werkvertrages durch mündliche Vereinbarung, §§ 145 ff, 631 ff BGB.

2. Preisvereinbarung

Wird bei Vertragsschluss ein Preis vereinbart, so gilt dieser für die auszuführende Leistung.

a) Bereits bei Auftragsannahme, insbesondere bei Notdienstesätzen, empfiehlt es sich, den Kunden über die spätere Abrechnungsweise zu unterrichten.

b) Wird dabei ein End- oder Pauschalpreis festgelegt, so enthält dieser bereits die gesetzliche Umsatzsteuer.

Wird bei mündlicher Auftragsannahme keine Preisvereinbarung getroffen, so gilt § 632 Abs. 2 BGB, wonach die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen ist. Im Streitfall bestimmt die übliche Vergütung ein Sachverständiger oder eine Schiedsstelle.

Gibt es bei mündlich getroffenen Preisabreden nach Ausführung der Leistung Streit über deren Höhe, ist derjenige beweispflichtig, der den höheren Betrag fordert (BGH, Urteil vom 14.4.1983 - VII ZR 198/82).

3. Einbeziehung von AGB

Allgemeine Geschäftsbedingungen werden nur dann Bestandteil eines Vertrages, wenn sie spätestens bei Vertragsabschluss mit in den Werkvertrag einbezogen werden und der Vertragspartner hiervon in zumutbarer Weise (= Aushändigung der AGB) Kenntnis nehmen kann, § 305 Abs. 2 BGB.

Das Einbeziehen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist nicht möglich:

a) Durch Aushang der AGB in den Geschäftsräumen, selbst mit dem Hinweis, dass für alle Geschäfte diese AGB gelten.

b) Wenn der Kunde nach Ausführung der Arbeiten auf dem Regiezetteln AGB per Unterschrift „anerkennt“.

c) Wenn die AGB dem Kunden erstmals mit der Rechnung präsentiert werden.

Dies hat zur Folge, dass bei mündlicher Auftragsannahme im Regelfall Allgemeine Geschäftsbedingungen nicht Vertragsbestandteil werden.

4. Auftragsbestätigung

Nach Möglichkeit sollte dem Kunden der Auftrag zur Ausführung von Kundendienst- oder Reparaturarbeiten sofort nach seiner Aufnahme schriftlich bestätigt werden, unter gleichzeitigem Hinweis, wie später abgerechnet wird. Dies kann per Post, Telefax oder E-Mail (am besten mit „Annahmebestätigung“) geschehen.

Jeder SHK-Betrieb sollte sich hierfür ein auf seine Belange abgestelltes Formular entwickeln. Dieses Auftragsformular sollte mindestens den Auftraggeber mit Anschrift und die auszuführenden Leistungen enthalten. Diese Angaben sollten spätestens vor Ort aufgenommen werden.

Hilfreich ist es, wenn für den Kunden die genaue Abrechnungsweise ersichtlich ist, bevor er den Auftrag schriftlich per Unterschrift bestätigt.

Sollte der Kunde seine Unterschrift verweigern, ist Streit vorprogrammiert. In diesem Fall ist – evtl. nach Rücksprache mit der Firmenleitung – eine unternehmerische Entscheidung zu treffen, ob der Kundendienstauftrag überhaupt in Angriff genommen wird.