

Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 – ein Überblick

Betriebliche Altersversorgung als tragende Säule verankert.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten und soll die stärkere Verbreitung von Betriebsrenten erreichen. Mit dem BRSg unterstreicht die Politik ihr Ziel, die Absicherung durch

betriebliche Rentensysteme als zweite tragende Säule der Altersversorgung in Deutschland zu stärken. Das gilt besonders im Bereich kleine und mittelständische Betriebe sowie Geringverdiener.

Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG

Der steuerliche Förderrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG steigt von bisher 4 % auf 8 % der allgemeinen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der deutschen Rentenversicherung (West). Die ersten 4 % der BBG sind weiterhin steuer- und sozialversicherungsfrei, die neuen „zweiten“ 4% sind nur steuerfrei. Der bis dato bekannte zusätzliche und optional nutzbare additive Zusatzbetrag in Höhe von 1.800 Euro jährlich entfällt im Gegenzug komplett.

Arbeitnehmer mit einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung (bAV) mit Förderung nach § 40b EStG (Pauschalversteuerung) können künftig bis zu 8 % der BBG abzüglich der tatsächlich gezahlten Beiträge nach § 40b EStG a.F. steuerfrei in eine nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzahlen.

Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Arbeitgeber-Zuschuss

Wählt ein Arbeitnehmer eine Betriebsrente durch Entgeltumwandlung, so muss der Arbeitgeber in Zukunft einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung auch Sozialversicherungsbeiträge spart (§ 1 Abs. 1a BetrAVG). Dies gilt für neue Direktversicherungs-/Pensionskassen-/Pensionsfonds-Verträge ab 01.01.2019

und für bestehende Verträge nach einer Übergangsfrist von drei Jahren ab dem 01.01.2022. Für den Zuschuss gelten die gleichen Regelungen wie für die Entgeltumwandlung (§ 3 Nr. 63 EStG). Er ist in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zu zahlen. Der Arbeitgeberzuschuss ist sofort gesetzlich unverfallbar und tarifdispositiv.

Arbeitgeber-Förderbeitrag für Geringverdiener

Vor allem Arbeitnehmer mit einem Monatsgehalt von maximal 2.200 Euro sollten wegen ihrer geringen gesetzlichen Rentenansprüche zusätzlich vorsorgen. Das fördert der Gesetzgeber künftig mit einem zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag. Arbeitgeber können einen Staatszuschuss erhalten, wenn sie Arbeitnehmern mit weniger als 2.200 Euro Bruttoeinkommen im Monat eine arbeitgeberfi-

nanzierte Betriebsrente gewähren (§ 100 EStG). 30 % des gezahlten Beitrages (240 bis 480 Euro p.a.) können unter bestimmten Voraussetzungen mit der für den jeweiligen Arbeitnehmer abzuführenden Lohnsteuer verrechnet werden. D. h. ein jährlicher Arbeitgeberzuschuss von bis zu 480 Euro wird mit bis zu 144 Euro p.a. vom Staat bezuschusst.

Freibetrag in der Grundsicherung

Eigenvorsorge soll sich in jedem Fall lohnen. Bisher wurden Leistungen auf die staatlich zugesicherte Mindestversorgung angerechnet. Nun wird erstmals ein Freibetrag eingeführt, damit nicht mehr die volle zusätzliche Altersrente

angerechnet wird. Der Freibetrag ergibt sich aus verschiedenen Faktoren und beträgt derzeit knapp über 200 Euro pro Monat.

TPC Betriebliche Vorsorge und Verbände

Ein Geschäftsbereich der MLP Finanzberatung SE
Alte Heerstraße 40 · 69168 Wiesloch · Tel. 06222 308-8212
betriebliche-vorsorge@tpc-management.com · www.tpc-management.com



Betrieblich vorsorgen. Zukunft gestalten.

Möglichkeiten der Nachzahlung für Jahre mit ruhendem Dienstverhältnis

Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr ruht, wie etwa in der Elternzeit, Entsendung, Pflegezeit für Angehörige oder während eines Sabbaticals, können oft aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersvorsorge geleistet werden. Mit dem BRSG erhalten Arbeitnehmer nun eine Nachzahlungsmöglich-

keit. Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen vorliegen, können für jedes entgeltlose Jahr eine steuerfreie Nachzahlung in Höhe von bis zu 8 % der aktuellen BBG leisten. Dabei können auch Jahre vor dem 01.01.2018 einbezogen werden. Insgesamt können jedoch höchstens 10 Jahre nachgezahlt werden.

Einfachere Vervielfältigungsregelung beim Ausscheiden von Mitarbeitern

Bisher können Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus einem Unternehmen zusätzliche Beiträge, etwa eine Abfindung, steuerfrei in ihre bAV einzahlen. Die maximale Höhe des steuerfreien Betrages hing von der Dienstzeit und den schon gezahlten Beiträgen in die bAV ab. Der so genannte Vervielfäl-

tigungsbetrag ermittelt sich ab 01.01.2018, indem die Dienstzeit (maximal 10 Dienstjahre) mit 4 % der aktuellen BBG multipliziert wird. Eine Anrechnung bereits gezahlter Beiträge wie bisher entfällt. So wird die Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 EStG für Arbeitnehmer attraktiver.

Verbesserungen bei der Riester-Rente

Beim bAV-Riester entfällt die bislang bestehende „Doppelverbeitragung“. Entsprechend fallen für Leistungen hieraus keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mehr an. Damit wird der bAV-Riester dem privaten Riester-Vertrag gleichge-

stellt. Dies gilt auch für bereits bestehende Riester-Verträge in der bAV. Zudem wird die Riester-Grundzulage von 154 Euro auf 175 Euro p.a. erhöht (für alle Riester-Verträge).

Das Sozialpartnermodell

Das Sozialpartnermodell ist eine Vereinbarung über eine bAV, die Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) ab 2018 in den Tarifvertrag aufnehmen können. Kernpunkt des Modells ist die so genannte reine Beitragszusage. Es werden hierbei keine Garantien auf die Höhe der künftigen Betriebsrente gegeben, die Höhe kann auch in der Leistungsphase schwanken. Durch die nicht vorhandenen Garantien erhöht sich die Kapitalanlagefreiheit und höhere Renten werden möglich. Arbeitgeber sind nur verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu zahlen. Der oben erwähnte Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung ist auch hier relevant. Es ist – anders als bisher – ausschließlich eine lebenslange Rentenzahlung möglich, keine einmalige Kapitalauszahlung.

Für Arbeitgeber entfällt die bis dahin bekannte Subsidiärhaftung (Einstandspflicht), allerdings haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, einen zusätzlich Sicherungsbeitrag zu erheben, damit Leistungsschwankungen reduziert werden können.

Das **Opting-Out** durch tarifvertragliche Vereinbarungen wird nun gesetzlich geregelt. Dabei werden alle Arbeitnehmer eines Unternehmens automatisch zu dem Versorgungssystem angemeldet. Nur auf eigenen Wunsch kann der einzelne Arbeitnehmer dann noch das Angebot ausdrücklich ablehnen. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Geltung einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen zu Opting-Out vereinbaren.

Fazit:

Das neue Gesetz bringt viele wesentliche Veränderungen mit sich. Sie wirken sich auf jeden Arbeitgeber unterschiedlich aus, da in der Regel bereits bestehende Versorgungssysteme zu berücksichtigen sind.

Handlungsempfehlungen:

- Integration des neuen verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses in das bestehende Versorgungssystem
- Anpassung bestehender Versorgungsordnungen/ Betriebsvereinbarungen oder Neu-Erstellung

- Prüfung und bei Bedarf Anpassung ggf. bestehender Gruppenverträge
- Prüfung, ob der neue Förderbeitrag für Geringverdiener sinnvoll im Unternehmen genutzt werden kann
- Prüfung, ob das Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage) für Sie als Arbeitgeber relevant ist
- Informationen aller Mitarbeiter über den erhöhten steuerlichen Förderrahmen und die sonstigen Änderungen

Informieren Sie sich jetzt über die Neuerungen und passen Sie ihr bestehendes Versorgungssystem an. Wir unterstützen Sie gerne.

TPC Betriebliche Vorsorge und Verbände

Ein Geschäftsbereich der MLP Finanzberatung SE
Alte Heerstraße 40 · 69168 Wiesloch · Tel. 06222 308-8212
betriebliche-vorsorge@tpc-management.com · www.tpc-management.com



Betrieblich vorsorgen. Zukunft gestalten.