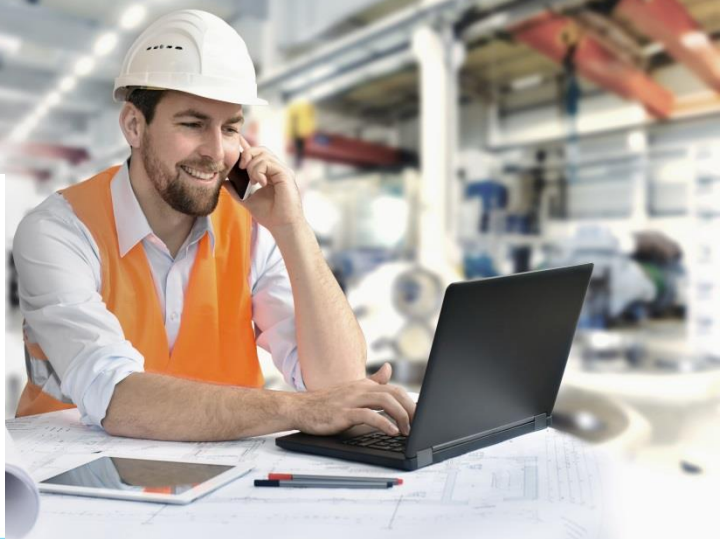


Neue Chancen für die bAV ab 2018

Betriebsrentenstärkungsgesetz



**Besser Barmenia.
Besser leben.**

Betriebliche Altersvorsorge (bAV) wird jetzt attraktiver - Betriebsrentenstärkungsgesetz ist verabschiedet

Der Bundesrat hat das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSBG) am 07. Juli 2017 verabschiedet. Den Bundestag hatte der Gesetzentwurf bereits am 1. Juni passiert. Damit kann das BRSBG am 1. Januar 2018 in Kraft treten.

Insgesamt bietet das Betriebsrentenstärkungsgesetz Vorteile für Arbeitgeber in der bAV. Denn es werden **deutliche Verbesserungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer** und mehr **Anreize für eine bAV** geschaffen durch z. B.

- ▶ die Erhöhung der steuerlichen Förderung von 4 % auf 8 %
- ▶ neue Nachzahlungsmöglichkeiten bei Beitragslücken (z. B. auf Grund Erziehungsurlaub oder Krankheit)
- ▶ einfachere steuerfreie Möglichkeiten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ("Vervielfältiger")
- ▶ zwingende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung
- ▶ den Wegfall der Doppelverbeitrag bei Riester-bAV-Verträgen.

Auf den folgenden Seiten stellen wir die wichtigsten Änderungen vor.

Sie haben Fragen zum neuen Gesetz, möchten es in Ihrer Firma für Ihre Informationspflicht gegenüber dem Arbeitnehmern nutzen oder brauchen Unterstützung beim Thema bAV?

Christian Berlin (Spezialist betriebliche Altersversorgung DVA)
christian.berlin@barmenia.de
Tel.: 08151/9732370



Der Gesetzgeber stärkt die betriebliche Altersversorgung

Ziel des neuen Gesetzes ist es, die betriebliche Altersversorgung noch mehr zu stärken - insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern. So steht in der Gesetzesbegründung ([BTDr. 18/11286](#)):

*"Betriebsrenten sind noch **nicht ausreichend verbreitet**. Besonders **in kleinen Unternehmen** und bei **Beschäftigten mit niedrigen Einkommen** bestehen Lücken. Deshalb sind weitere Anstrengungen und auch **neue Wege** notwendig, um eine möglichst **weite Verbreitung** der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten zu erreichen."*

Die Änderungen im Überblick

Um die bAV zu stärken, hat der Gesetzgeber eine Reihe von Änderungen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht vorgenommen.

Einige Änderungen betreffen das heutige bAV-Angebot (sog. bAV I-Markt). Zusätzlich wird das sog. Sozialpartnermodell eingeführt (sog. bAV II-Markt). Dabei können Tarifvertragsparteien reine Beitragszusagen (also ohne Mindest- bzw. Garantieleistungen) einführen.

bAV I	bAV II "Sozial-Partner-Modell"	Riester
<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Förderrahmens von 4 % auf 8 % Neue Vervielfältigungsregeln Nachzahlungsmöglichkeiten Förderung von Geringverdienern Verpflichtende Arbeitgeber-Zuschüsse Freibetrag bei der Grundsicherung 	Zusätzlich: <ul style="list-style-type: none"> Beitragszusage ohne Garantien Ausschließlich Rentenleistungen Opting-Out (auch möglich bei bAV I, wenn der Tarifvertrag dies vorsieht) 	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Riester-Grundzulage auf jährlich 175 EUR Sozialversicherungsfreie Leistungen aus bAV-Riester
↓	↓	↓
Barmenia-Lösung: <ul style="list-style-type: none"> Barmenia DirektRente Index Barmenia DirektBU BÜKA Rente Index 	Barmenia-Lösung: <ul style="list-style-type: none"> "Das Rentenwerk" mit Barmenia, Debeka, Gothaer, HUK-COBURG und Die Stuttgarter. 	Barmenia-Lösung: <ul style="list-style-type: none"> Barmenia FörderRente Index

Die Änderungen im Detail

Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens

Ab dem 01.01.2018 wird der steuerfreie Förderrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG bei Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen auf insgesamt 8 % der BBG West ausgeweitet (wären in 2017 max. 6.096 EUR). Dafür entfällt bei neuen Versorgungsen der zusätzliche Betrag von 1.800 EUR. Der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag bleibt bei 4 %.

Neue Vervielfältigungsregeln bei Ausscheiden

Bei Ausscheiden kann zukünftig ein Betrag von 4 % der BBG multipliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre (maximal zehn Jahre) steuerfrei in eine bAV eingezahlt werden (für 2017 max. 30.480 EUR). Die Anrechnung schon gezahlter Beiträge entfällt.

Nachzahlungsmöglichkeiten

Zukünftig sind steuerfreie Zahlungen möglich, damit Arbeitnehmer beitragsfreie Jahre (z. B. wegen einer Elternzeit oder eines Auslandsaufenthalts) nachholen können. Maximal können zehn Kalenderjahre berücksichtigt werden. Die steuerfreie Höchstgrenze beträgt dabei 8 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl der "Fehljahre" (für 2017 max. 60.960 EUR).



Förderung von Geringverdienern durch finanzielle Anreize für die Einrichtung einer bAV durch den Arbeitgeber

Wendet ein Arbeitgeber arbeitgeberfinanziert für sog. Geringverdiener (Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoverdienst von bis zu 2.200 EUR) bAV-Beiträge auf, so werden ihm 30 % dieser bAV-Beiträge steuerlich erstattet (sog. Arbeitgeber-Förderbetrag). Gefördert werden bAV-Beiträge des Arbeitgebers von mind. 240 EUR bis max. 480 EUR im Kalenderjahr. Der staatliche Zuschuss beträgt 30 % des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags (also mind. 72 EUR / max. 144 EUR). Dabei erhält der Arbeitgeber diese 30 % über den Lohnsteuerabzug zurück. Voraussetzung ist dabei u. a., dass der Tarif des Anbieters nur prozentual gleichbleibende laufende Vertriebskosten enthält.

Freibetrag bei der Grundsicherung

Für Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung wird u. a. ein Freibetrag bei der gesetzlichen Grundsicherung eingeführt. Als Freibeträge werden berücksichtigt: 100 EUR monatlich, darüber hinaus 30 % des über 100 EUR hinausgehenden lebenslanglich ausgezahlten Einkommens, begrenzt auf 50 % der sog. Regelbedarfsstufe 1 (in 2017: 204,50 Euro monatlich).

Arbeitgeber-Zuschuss - Eingesparte Sozialversicherungsbeiträge gehen an den Arbeitnehmer!

Spart ein Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung eines Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge ein, so ist er verpflichtet, **15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss** an die Arbeitnehmer weiterzugeben und in die bAV-Verträge einzuzahlen. **Diese Regelung gilt für alle neuen Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019 (bAV I-Markt) bzw. 01.01.2018 (bAV II-Markt) und für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2022.**

Beitragszusagen ohne Garantien

Tarifparteien erhalten die Möglichkeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen reine Beitragszusagen einzuführen – also ohne Mindest- oder Garantieleistungen, sondern mit einer sog. Ziel-Rente (Sozialpartnerrente), die ein bestimmtes Niveau für die späteren Versorgungsleistungen anstrebt, jedoch nicht verbindlich zugesagt. Mit der Zahlung der Beiträge endet die Verpflichtung des Arbeitgebers ("pay and forget"). Auch eine Insolvenzsicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein findet nicht statt. Die Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers richten sich ausschließlich gegen den Versorgungsträger, nicht gegen den Arbeitgeber.

Ausschließlich Rentenleistungen

Als Leistung darf beim Sozialpartnermodell ausschließlich eine Rente gewährt werden. Eine Kapitalzahlung ist nicht möglich.

Opting-Out = "automatische" Entgeltumwandlung

Meist sind Versorgungssysteme in Unternehmen so gestaltet, dass sich die Arbeitnehmer aktiv für die bAV entscheiden müssen (sog. Opting-In). Zukünftig soll es beim Sozialpartnermodell auch möglich sein, dass "automatisch" alle Arbeitnehmer an einer Entgeltumwandlung teilnehmen (sog. Opting-Out bzw. Optionsmodelle).

Erhöhung der Riester-Grundzulage auf jährlich EUR 175 EUR

Die Grundzulage der Riester-Förderung wird ab 2018 von 154 EUR auf 175 EUR jährlich angehoben.

Keine Beitragspflicht mehr in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Für betriebliche Riester-Renten entfällt in der Auszahlungsphase die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung; sie werden damit künftig wie private Riester-Renten behandelt (Wegfall der sog. Doppelverbeitragung).