

Das Betriebsrenten- stärkungsgesetz

L-FK-FVB
Juni 2017

Allianz 

Eckpunkte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes – Inkrafttreten am 01.01.2018

Verbesserung der Rahmenbedingungen	ESStG, VAG und SGB XII	Sozialpartnermodell	BetrAVG
§ Freibetrag in der Grundsicherung (für Leistungen aus bAV, Riester und Basisrente)	!	§ Möglichkeit der reinen Beitragszusage für Tarifvertragsparteien	
§ Förderbetrag für Geringverdiener mit mtl. Einkommen bis zu 2.200 Euro	!	§ Umsetzung der reinen Beitragszusage als garantielose Zielrente (für Durchführungswege Direktversicherung, P-Fonds, P-Kasse)	
§ Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens von 4% auf 8% ¹	!	§ Zwingende Beteiligung der Tarifparteien an der Steuerung der bAV	
§ Riester in der bAV § Beseitigung der Doppelverbeitragung (in der KV- und Pflegeversicherung) § Sonstige Verbesserungen bei Riester , u.a. Erhöhung der Grundzulage auf 175 Euro			

§ Automatische Entgeltumwandlung mit **Opt-out Möglichkeit** (auf Basis von Tarifverträgen)
 ! § Pflicht des Arbeitgebers zur **Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis** im Rahmen der **Entgeltumwandlung** (15 % des umgewandelten Entgelts)²

1) Weiterhin nur 4% sozialversicherungsfrei
 2) Gilt für reine Beitragszusagen. Darüber hinaus für alle Neuzusagen ab dem 01.01.2019; für bestehende Zusagen erst ab dem 01.01.2022

Freibetrag in der Grundsicherung

Künftig kann ein **Freibetrag** für Leistungen aus bAV-Renten, Riesterrenten und Basisrenten (zusätzliche Altersvorsorge) abgesetzt werden.

Zusammensetzung des Freibetrags:

- Sockelbetrag von 100 EUR
- zuzüglich von 30 % des den Sockelbetrag übersteigenden Einkommens aus der zusätzlichen Altersvorsorge
- insgesamt „gedeckt“ auf 50 % der Regelbedarfsstufe 1 nach SGB XII (in 2017 sind dies **204,50 EUR**)

Beispiel

Ein Grundsicherungsempfänger erhält neben der Altersrente aus der GRV eine Betriebsrente von 500 EUR / Monat.

Betriebsrente	500,00 EUR
Sockelfreibetrag	100,00 EUR
zzgl. 30% der den Sockelfreibetrag übersteigenden Betriebsrente (30% von 400,00 EUR)	120,00 EUR
= Freibetrag	220,00 EUR
max. 50% der Regelbedarfsstufe 1	204,50 EUR
anzurechnende Betriebsrente (500,00 EUR - 204,50 EUR)	295,50 EUR

Förderbetrag für Geringverdiener

Wer wird gefördert?

Beschäftigte im ersten Dienstverhältnis mit **laufendem** Bruttolohn von max. 2.200 EUR monatlich

- Zum laufenden Lohn zählen z.B. Monatsgehälter, Mehrarbeitsvergütung, Zulagen und Zuschläge
- Zum laufenden Lohn zählt nicht und ist damit unschädlich z.B. das 13./14. Monatsgehalt, Abfindungen, Gratifikationen, Jubiläums- und Weihnachtsgeldern, Urlaubsgelder

Was wird gefördert?

- **Arbeitgeberfinanzierte Beiträge** von mindestens 240 EUR bis maximal 480 EUR jährlich
- in einen **ungezillerten** Tarif einer **Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds**
- die ab 2018 **zusätzlich** gezahlt werden. „Zusätzlich“ bedeutet über die Arbeitgeberbeiträge aus dem Jahr 2016 hinaus gezahlte Beiträge

Wie funktioniert die Förderung?

- 30% des Arbeitgeberbeitrags werden dem Arbeitgeber erstattet (72 EUR bis max. 144 EUR im Jahr)
- Der Förderbetrag fließt durch **Verrechnung** mit der vom AG abzuführenden Lohnsteuer. Er ist zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer mit verfallbaren Anwartschaften ausscheidet

Welche Auswirkungen hat die Förderung für Geringverdiener auf andere Förderarten?

- Kein Einfluss auf den Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG sowie die Riester-Zulagen

Förderbetrag für Geringverdiener – ein Beispiel

Ein AG zahlt - unter anderem im Jahr 2016 - in einen ungezillmerten Tarif einen AG-Beitrag i.H.v. 200 EUR p.a. Dieser wird ab 2018 auf 240 EUR erhöht, um den Mindestbeitrag für den Förderbetrag zu erreichen.

AG Beitrag 2018	240,00 EUR
30 % vom AG-Beitrag	72,00 EUR
Förderbetrag (maximal die Differenz zwischen den Beiträgen aus 2016 und 2018)	40,00 EUR

Ein AG zahlt seit mehreren Jahren einen ungezillmerten AG-Beitrag i.H.v. 200 EUR p.a. Dieser wird ab 2018 auf 300 EUR erhöht.

AG Beitrag	300,00 EUR
30 % vom AG-Beitrag	90,00 EUR
Förderbetrag (ungekürzt, da Differenz zwischen den Beiträgen aus 2016 und 2018 den Förderbeitrag übersteigt)	90,00 EUR

Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens von 4% auf 8%

Der steuerfreie Höchstbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG wird von **4 % auf 8 % der BBG angehoben**.

Der zusätzliche Steuerfreibertrag von 1.800 EUR pro Jahr entfällt.

Beiträge zu Gunsten einer nach § 40b EStG pauschalbesteuerten Versorgung werden von den 8 % der BBG abgezogen.

(Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin auf 4 % der BBG begrenzt.)

Riester in der bAV

Die bestehende „**Doppelverbeitragung**“ wird aufgehoben – Sozialversicherungsbeiträge werden in der Anwartschaftsphase erhoben, die KVdR/PVdR-Pflicht auf die Leistungen entfällt.

Die **Grundzulage** wird von **154 EUR auf 175 EUR p. a. erhöht**.

Der **Sonderausgabenabzug** (2.100 EUR jährlich) und die **Kinderzulage** (p.a. 185 EUR - geboren vor 2008 / bzw. p.a. 300 EUR - geboren nach 2007) bleiben unverändert.

Das Sozialpartnermodell

(Umsetzung hängt vom Abschluss entsprechender Tarifverträge ab)

Tarifverträge können ab dem 01.01.2018 eine neuen Zusageart vorsehen – die **reine Beitragszusage**

- Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer einen **Beitrag** in die betriebliche Altersversorgung
- Der Beitrag wird eingebracht in einen **Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung**
- **Keine Subsidiärhaftung** des Arbeitgebers – er steht für die Leistung aus der Zusage nicht ein (keine Anpassungsprüfungspflicht)
- Eine Insolvenzsicherung findet nicht statt
- Als Leistungen sind **ausschließlich Rentenzahlungen** möglich - Kapitalzahlungen sind ausgeschlossen

Der Pensionsfonds, die Pensionskasse und die Direktversicherung dürfen **keine Garantien** zusagen und müssen die Beiträge in einem **separaten Anlagestock / Sicherungsvermögen** anlegen.

Wird die reine Beitragszusage durch **Entgeltumwandlung** finanziert, so muss der Tarifvertrag die Zahlung eines **15%-Zuschusses** durch den Arbeitgeber vorsehen (für den Fall, dass der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge spart).

Die Tarifparteien müssen sich an der **Durchführung und Steuerung** der bAV beteiligen.

Als Absicherung soll im Tarifvertrag ein sogenannter Sicherheitsbeitrag vereinbart werden.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können eine reine Beitragszusage nur unter folgenden Voraussetzungen erteilen:

- ein für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einschlägiger Tarifvertrag sieht eine reine Beitragszusage vor. Einschlägig ist ein Tarifvertrag dann, wenn er für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten würde, wären sie tarifgebunden.
- dieser Tarifvertrag erlaubt den Beitritt nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Geltung dieses Tarifvertrages

Opting-Out

Opting-Out durch **tarifvertragliche Vereinbarungen** wird nun gesetzlich geregelt.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Geltung einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen zu Opting-Out vereinbaren. Einschlägig ist ein Tarifvertrag dann, wenn er für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten würde, wären sie tarifgebunden.

Für bereits bestehende Opting-Out-Vereinbarungen gilt ein **Bestandsschutz**, wenn sie bis zum 02.06.2017 vereinbart wurden.

Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis

(außerhalb des Sozialpartnermodells)

Wandelt ein Arbeitnehmer Entgelt in eine Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds um, so ist der Arbeitgeber zur **Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis** verpflichtet (pauschal 15 % des umgewandelten Entgelts).

Voraussetzung: Der Arbeitgeber spart tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge.

Dies gilt für **neue** Entgeltumwandlungen **ab dem 01.01.2019**; für **bestehende** Entgeltumwandlungen **ab dem 01.01.2022**.

Für den Zuschuss gelten die gleichen steuerlichen 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.

Vervielfältiger nach § 3 Nr. 63

Bei vorzeitigem Ausscheiden oder zum Rentenübergang können pro Dienstjahr, max. jedoch 10 Dienstjahre, 4 % der BBG steuerfrei eingezahlt werden.

Beispiel

Ein seit 1995 angestellter AN beendet in 2018 nach 23 Dienstjahren sein bisheriges erstes Dienstverhältnis. Seitens des AG erfolgt eine Abfindungszahlung von 40.000 EUR. Bisher besteht bereits eine Direktversicherung mit einem Jahresbeitrag i.H.v. 1.200 EUR.

	Vervielfältigung § 40b EStG	Vervielfältigung § 3 Nr. 63 EStG	Neuregelung § 3 Nr. 63 EStG
Anrechenbare Dienstjahre	23 Jahre	13 Jahre	10 Jahre
Vervielfältigungsvolumen	1.752,00 EUR	1.800,00 EUR	3.048,00 EUR ¹
Vervielfältigungsvolumen x anrechenbare Dienstjahre	40.296,00 EUR	23.400,00 EUR	30.480,00 EUR
abzüglich Anrechnung von Beiträgen der letzten 7 Jahre	- 8.400,00 EUR	- 8.400,00 EUR	
= Steuerfreies Volumen		15.000,00 EUR	30.480,00 EUR
= Pauschalbesteuerungsfähig	31.896,00 EUR		
Steuerpflichtige Rest-Abfindung	8.104,00 EUR	25.000,00 EUR	9.520,00 EUR

¹ Das Vervielfältigungsvolumen ergibt sich aus 4 % der jeweils aktuellen BBG. Im Beispiel wird die BBG des Jahres 2017 (76.200,00 EUR) zugrunde gelegt.

Nachdotierung (§ 3 Nr. 63 EStG)

Hat das **erste Dienstverhältnis** geruht, bspw. aufgrund von Elternzeit oder eines Auslandsaufenthaltes, so ist die Nachholung unterlassener Dotierungen steuerfrei möglich (§ 3 Nr. 63 EStG).

Pro Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis **durchgehend** (vom 01.01. bis 31.12.) geruht hat, können jeweils 8 % der BBG für max. 10 Kalenderjahre nachgezahlt werden. Maßgeblich ist die BBG des Jahres der Nachzahlung.

Die Nachzahlung muss nicht zwingend in einem Betrag erbracht werden.

Herzlichen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!



Allianz 