



Wie verbessert das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung?

a) Freibetrag in der Grundsicherung

Eigenvorsorge soll sich in jedem Fall lohnen! Das gilt für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, für die Basisrente und Riester-Verträge. Bisher wurden diese Leistungen mit der staatlich zugesicherten Sozialleistung, auch Grundsicherung genannt, verrechnet. Ab dem Jahr 2018 wird ein Freibetrag eingeführt, damit nicht mehr die volle zusätzliche Altersrente angerechnet wird.

Zukünftig bleiben monatliche Betriebsrenten bis 100 EUR unberücksichtigt (Freibetrag), darüber hinausgehende Beträge werden nur zu 70 % auf die Grundsicherung angerechnet. Die Rentner haben damit mehr Geld zur Verfügung. Und so lohnt sich Altersvorsorge auch für Menschen mit geringen Einkommen.

b) Erhöhung des geförderten Höchstbeitrages

Bisher kann ein Arbeitnehmer jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG) steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Betriebsrente einzahlen. Das sind im Jahr 2017 3.048 Euro. Man spricht bei den 4 % auch von „Förderrahmen“. Zusätzlich können bislang bis zu 1.800 Euro pro Jahr steuerfrei in die Betriebsrente eingebracht werden.

Voraussetzung ist allerdings, dass nicht in einen alten Vertrag nach § 40b EStG a.F. einbezahlt wird. Mit Inkrafttreten des BRSBG wird der Förderrahmen von 4 % auf 8 % der Beitrags-

bemessungsgrenze erweitert (§ 3 Nr. 63 EStG). Das sind in 2018 6.240 EUR. Der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 EUR pro Jahr entfällt. Beiträge zu Gunsten einer Direktversicherung nach „altem Recht“, § 40b EStG a. F., werden von den 8% der BBG abgezogen. Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin auf 4 % der BBG begrenzt (2018: 3.120 EUR).

c) Förderbetrag für Geringverdiener

Arbeitgeber sollen zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung durch eine staatliche Förderung in Höhe von 30 Prozent des aufgewendeten Beitrags motiviert werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber für Mitarbeiter, die maximal 2.200 € brutto im Monat verdienen, eine betriebliche Altersversorgung einrichtet und mindestens 240 € bis höchstens 480 € im Jahr dafür aufwendet. Weitere Voraussetzung für den Förderbetrag ist, dass die Vertriebskosten über die gesamte Laufzeit verteilt werden.

d) Verbesserungen in der Riester-bAV

Wer einen Riester-Vertrag in der bAV abschließt, muss ab 2018 in der Rentenphase keine Sozialversicherungsbeiträge mehr auf die Leistungen zahlen. Damit wird der Riester-Vertrag in der betrieblichen Altersversorgung dem privaten Riester-Vertrag gleichgestellt. Dies gilt auch für bereits bestehende Riester-Verträge in der bAV. Außerdem werden die Zulagen von 154 auf 175 Euro jährlich erhöht.

e) Möglichkeiten der Nachzahlung

Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr ruht, wie etwa in der Elternzeit, Pflegezeit für Angehörige oder während eines Sabbaticals, können oft aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersvorsorge geleistet werden. Eine möglichst lückenlose Beitragszahlung ist aber für den Aufbau einer zusätzlichen Vorsorge sehr wichtig.

Mit dem neuen Gesetz erhalten Arbeitnehmer nun eine Nachzahlungsmöglichkeit. Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen vorliegen, können für jedes Jahr ohne Gehalt eine Nachzahlung in Höhe von 8 % der aktuellen BBG leisten. Dabei können auch entgeltlose Dienstjahre vor dem 01.01.2018 einbezogen werden. Insgesamt können höchstens 10 Jahre nachgezahlt werden (Maximale Nachzahlung = 10 Jahre mal 8% der BBG).

f) Vervielfältigungsregelung verbessert

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann die Vervielfältigungsregel, z.B. auf eine Abfindungszahlung, angewendet werden. Der Arbeitnehmer kann nach dieser Regel einen bestimmten Betrag steuerfrei in eine betriebliche Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anlegen, sofern er die Höchstgrenzen in den vorangegangenen Jahren noch nicht ausgeschöpft hat. Künftig entfällt diese komplizierte Berechnung. Der Vervielfältigungsbetrag ermittelt sich ab 01.01.2018, indem die Dienstzeit (maximal 10 Dienstjahre) mit 4% der aktuellen BBG multipliziert wird. Dadurch wird die Vervielfältigungsregelung deutlich attraktiver.

g) Pflicht zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Gehaltsumwandlung

Schließt ein Arbeitnehmer eine Betriebsrente durch Gehaltsumwandlung ab, so muss der Arbeitgeber in Zukunft einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages zahlen, soweit er durch Gehaltsumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Dies gilt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019 und für bestehende Vereinbarungen ab dem 01.01.2022.

h) Opting Out

Meist sind die Versorgungssysteme in Unternehmen so gestaltet, dass sich die Beschäftigten aktiv für die betriebliche Altersversorgung entscheiden müssen. Wer nicht aktiv wird, baut keine Betriebsrente auf. Opting-out kehrt dieses System um: es werden alle Beschäftigten zu einem definierten Zeitpunkt (z.B. nach Ende der Probezeit) angemeldet.

Nur wer aktiv widerspricht, nimmt nicht an der Gehaltsumwandlung teil. Das Opting-Out wird nun durch tarifvertragliche Vereinbarungen gesetzlich geregelt.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen zu Opting-Out vereinbaren. Einschlägig ist ein Tarifvertrag dann, wenn dieser für Arbeitgeber und Arbeitnehmer angewendet würde, sofern eine Tarifbindung vorliegen würde. Für bereits bestehende Opting-Out-Vereinbarungen gilt ein Bestandschutz, wenn sie bis zum 02.06.2017 vereinbart wurden.

Ihre Ansprechpartner

Niederlassung Mülheim

Andreas Bürse-Hanning

Tel. 0208 810 820 1

a.buerse-hanning@ aures.a

Dirk Homberg

Tel. 0208 810820 3

d.homberg@ aures.ag

Niederlassung Stuttgart

Tilo Neumann

Tel. 0711 882 007 31

t.neumann(at)aures.ag