



Arbeitgeberattraktivität erhöhen und Mitarbeiter binden

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz als Chance für Sie und Ihre Mitarbeiter

Seit 1. Januar 2018 ist ein neues Gesetz in Kraft, welches das Ziel verfolgt, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV), insb. bei kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen. Mit zielgerichteten Maßnahmen sorgt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) dafür, dass die Attraktivität der bAV bei Arbeitgebern und Arbeitnehmer gleichermaßen gesteigert wird um der drohenden Altersarmut im Rentenalter vorzubeugen.

Neben Änderungen im Arbeitsrecht der bAV führt das neue Gesetz zu wesentlichen Veränderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Damit Sie sich einen Überblick über die Möglichkeiten und Chancen im Bereich der bAV machen können, haben wir die wesentlichen Neuerungen für Sie zusammengefasst.

Um schneller auf die für Sie relevanten Detailinformationen zugreifen zu können, stellen Sie sich einfach die nachfolgend aufgeführten Fragen:

1. Unterliegen Sie als Arbeitgeber der Tarifbindung oder wenden Sie die einschlägigen Tarifverträge in Ihrer Firma an?

Erfahren Sie alles Wichtige zum Sozialpartnermodell
ab Seite 2

2. Haben Sie in ihrer Belegschaft eine größere Anzahl von Mitarbeitern, die maximal 2.200 Euro Brutto monatlich verdienen?

Dann können Sie vom neuen bAV-Förderbetrag profitieren. Worum es sich dabei handelt, lesen Sie
ab Seite 4



3. Sie und Ihre Mitarbeiter möchten die steuerlichen Freibeträge vollständig ausschöpfen?

Alles weitere zur Anhebung des steuerlichen Freibetrags lesen Sie *ab Seite 4*

4. Gewähren Sie schon bisher einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung Ihrer Mitarbeiter in Höhe von 15 Prozent?

Lesen Sie alles Wichtige zum Thema „Weitergabe der SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung“ *ab Seite 6*

Darüber hinaus erhalten Sie hier Informationen zu folgenden Themen:

- Optionsmodell
- Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung
- Vervielfältigungsregelung bei Dienstaustritt
- Nachdotierung zur bAV für entgeltfreie Zeiten (z. B. Elternzeit)
- Änderungen bei der Riester-Förderung in der bAV

Sozialpartnermodell

Kurzbeschreibung

Mit dem „Sozialpartnermodell“ (SPM), auch „Nahles-Rente“ genannt, werden die Handlungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien erweitert. Die Möglichkeit, bAV i. S. d. Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) für tarifgebundene Unternehmen über Tarifverträge zu regeln, besteht bereits heute. Allerdings wird es zukünftig möglich sein, dass die Tarifvertragsparteien im Rahmen des SPMs eine neue Form der Zusage – die reine Beitragszusage – vereinbaren. Damit verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich zur Zahlung eines bestimmten Beitrages an eine Versorgungseinrichtung.

Kernelemente

- Das SPM kann nur zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden. Diese müssen sich auch an der Steuerung und Durchführung einer bAV in Form der reinen Beitragszusage beteiligen.
- Ein SPM gilt zunächst für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die vom Gültigkeitsbereich des jeweiligen Tarifvertrags (TV) erfasst sind.
- Nicht-tarifgebundene Unternehmen sollen sich anschließen können, sofern die Versorgungseinrichtung zustimmt. Es bleibt abzuwarten, ob diese Option in der Praxis eine Rolle spielen wird. Ähnliches gilt für die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) des jeweiligen Tarifvertrags.
- Beiträge können nur in die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds eingebracht werden.
- Im Falle der Entgeltumwandlung muss der Arbeitgeber ab 01.01.2018 einen Zuschuss von 15 Prozent des umgewandelten sozialversicherungspflichtigen Entgelts zahlen, soweit er durch die Umwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- Darüber hinaus soll im Tarifvertrag ein zusätzlicher Sicherheitsbeitrag des Arbeitgebers vereinbart werden können.

- Die Finanzierung der Leistungen aus der reinen Beitragszusage ist an Bedingungen geknüpft:
 - Zulässig sind ausschließlich Rentenleistungen, auch bei vorzeitigen Risiken (Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrenten).
 - Renten dürfen der Höhe nach nicht garantiert sein, d. h. auch laufende Rentenleistungen können der Höhe nach steigen oder sinken
 - Für jeden Tarifvertrag muss ein gesondertes Sicherungsvermögen (Pensionsfonds) bzw. ein gesonderter Anlagestock (Direktversicherung, Pensionskasse) eingerichtet werden
 - Es besteht kein gesetzlicher Insolvenzschutz
 - Es besteht keine Verpflichtung zur Anpassung von Rentenleistungen (gem. § 16 BetrAVG).

Empfehlung

Sofern Ihr Unternehmen nicht tarifgebunden ist, spielt das SPM für Sie zunächst keine Rolle. In diesem Fall empfehlen wir, egal ob in Ihrem Unternehmen bereits eine Versorgungsordnung zur bAV besteht oder nicht, sich mit den erweiterten attraktiven Fördermöglichkeiten auseinanderzusetzen, die wir Ihnen auf den nachfolgenden Seiten zusammengestellt haben.

Sollte Ihr Unternehmen tarifgebunden sein bleibt abzuwarten, ob «Ihre» Tarifvertragsparteien die neue Zusageart der reinen Beitragszusage nutzen werden und falls ja, wie die Rahmenbedingungen eines derartigen Modells in einem abzuschließenden Tarifvertrag ausgestaltet werden.

Hat das SPM Einfluss auf bereits bestehende Versorgungen in meinem Unternehmen?

Wenn Sie nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind, dann hat ein SPM keine Auswirkungen auf bereits bestehende Zusagen der betrieblichen Altersversorgung.



Optionsmodell

Kurzbeschreibung

Unter einem Optionsmodell (auch Opting-out) versteht man ein Entgeltumwandlungsprogramm, in das der Arbeitnehmer automatisch aufgenommen wird, sofern er nicht widerspricht. Bislang kennen wir nur ein Opting-In, d.h. der Arbeitnehmer muss aktiv seine Aufnahme in das Entgeltumwandlungsprogramm erklären.

Kernelemente

- Optionsmodelle können nur über Tarifverträge vereinbart werden. Dies gilt unabhängig davon, ob das Entgeltumwandlungsprogramm über eine reine Beitragszusage im Rahmen des Sozialpartnermodells oder über eine andere Art der Zusage erfolgt.
- Die automatische Entgeltumwandlung hat einige Anforderungen zu erfüllen. So muss das Angebot
 - in Textform mindestens drei Monate vor der ersten Entgeltumwandlung gemacht werden,
 - den Umwandlungsbetrag und den betroffenen Vergütungsbestandteil darstellen und
 - auf die Widerspruchs- und Beendigungsmöglichkeiten sowie auf die entsprechenden Fristen (jeweils mind. ein Monat) für den Arbeitnehmer hinweisen.

Empfehlung

Sofern Ihr Unternehmen tarifgebunden ist empfehlen wir abzuwarten, ob Ihr Tarifvertrag künftig Optionsmodelle vorsehen wird und falls ja, ob ein derartiges Modell verpflichtend umzusetzen ist.

Nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern steht es frei, über eine Betriebsvereinbarung die *einschlägigen* tarifvertraglichen Regelungen (ein Tarifvertrag der gelten würde, wären Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden) zu Optionsmodellen abzubilden.

Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung

Kurzbeschreibung

Rentenleistungen der bAV (aber auch laufende Riester- oder Basisrenten) können in einem bestimmten Umfang von der Anrechnung auf die Grundsicherung freigestellt werden und verbessern so die Einkommenssituation der Betroffenen im Alter. Insbesondere für Geringverdiener, die bisher befürchten mussten, dass die durch Entgeltumwandlung finanzierte bAV-Leistung im Alter möglicherweise mit der Grundsicherung verrechnet und damit „verloren“ sei, wird zusätzliche Vorsorge wieder attraktiver. Dieser neue Freibetrag wird unabhängig davon gewährt, ob die Versorgung innerhalb des SPM oder anderweitig durchgeführt wird.

Kernelemente

- Der monatliche Freibetrag beträgt zunächst 100 Euro aus der Rente.
- Ein übersteigender Rentenbetrag wird zu 30 Prozent berücksichtigt bis zu einer definierten Obergrenze (50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 nach der Anlage zu § 28 SGB XII).
- Nach den Werten für 2020 könnte damit ein Freibetrag bis zu 216 Euro erreicht werden.
- Zur zusätzlichen Altersvorsorge gehören freiwillig aufgebaute lebenslange monatliche Renten aus bAV, private Riester- und Basisrenten sowie Renten aus einer freiwilligen gesetzlichen Rentenversicherung.

Empfehlung

Insbesondere Mitarbeiter mit niedrigem Einkommen sind im Alter auf zusätzliche Vorsorge angewiesen. Informieren Sie deshalb Ihre Mitarbeiter über den neu geschaffenen Freibetrag bei der Anrechnung auf die Grundsicherung. Zusätzliche freiwillige Altersvorsorge lohnt sich!

Beispiel:

Die ausgezahlte bAV-Rente (brutto) beträgt monatlich 150 Euro. Damit bleibt ein Betrag von 115 Euro (= 100 Euro + 30 Prozent von 50 Euro) von der Anrechnung auf die Grundsicherung frei.

Wie auch Sie als Arbeitgeber etwas zur Vorsorge dieser Mitarbeitergruppe beitragen können und dabei gleichzeitig von neuen steuerlichen Fördermöglichkeiten profitieren, lesen Sie auf der nächsten Seite.



bAV-Förderbetrag i. R. d. § 100 EStG

Kurzbeschreibung

Mitarbeiter mit niedrigem Einkommen haben es besonders schwer, eine adäquate Altersversorgung aufzubauen. Eine arbeitgeberfinanzierte bAV für diese Mitarbeitergruppen wird seit 2018 deshalb in besonderem Maße gefördert.

Kernelemente

- Förderfähig sind Beiträge für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttogehalt bis 2.200 Euro („Geringverdiener“). Nicht zum Bruttogehalt zählen Urlaubs-, Weihnachtsgelder, Jubiläumszuwendungen, Gratifikationen, etc.
- Der Arbeitgeber erhält eine Förderung von 30 Prozent auf arbeitgeberfinanzierte Beiträge. Der Arbeitgeber kann diese Beiträge im Folgemonat der Beitragszahlung direkt mit seiner Lohnsteuer-Schuld verrechnen.
- Gefördert werden jährliche Beiträge von mindestens 240 bis maximal 480 Euro; die Förderung beträgt damit 72 bis 144 Euro.
- Sofern in 2016 bereits arbeitgeberfinanzierte Beiträge geleistet wurden, gilt die Förderung nur für zusätzliche Beiträge bis maximal 480 Euro pro Jahr.
- Zulässig sind Lösungen über Direktversicherung, Pensionskassen oder Pensionsfonds mit Tarifen, die eine Verteilung der Vertriebskosten auf die gesamte Laufzeit vorsehen.
- Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers sind für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Die späteren Versorgungsleistungen sind – wie bei der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG – nach § 22 Nr. 5 EStG zu versteuern.

Da zum jeweiligen Zahlungstermin geprüft werden muss, ob eine Berechtigung zum Einbehalt des Förderbetrags besteht, halten nicht nur wir sondern auch die



Bundesministerien für Finanzen (BMF) und für Arbeit und Soziales (BMAS) eine jährliche Beitragszahlung für empfehlenswert.

Kann ich den bAV-Förderbetrag nutzen obwohl ich bereits eine nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Altersversorgung eingerichtet habe?

Die Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 63 EStG bleibt von der Förderung nach § 100 EStG unberührt. Die beiden Förderungen können sich ergänzen. Sozialversicherungsfreiheit besteht allerdings nur für Beiträge, die die Grenze von 4 Prozent der BBG (Beitragsbemessungsgrenze-West der gesetzlichen Rentenversicherung) nicht übersteigen. Diese Grenze gilt für die Summe der nach § 3 Nr. 63 und nach § 100 EStG geförderten Beiträge.

Was passiert, wenn die Förderung nicht mehr geltend gemacht werden kann?

Bei Wegfall der „Förderfähigkeit“ (bspw. wegen Überschreiten der Gehaltsgrenze) kann der Arbeitgeber, je nach arbeitsrechtlicher Vereinbarung, die Beitragszahlung einstellen. Falls der Arbeitgeber weiter Beiträge leistet, steht die Förderung nach § 100 EStG nicht mehr zur Verfügung. Sofern der Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG noch nicht ausgeschöpft ist, können die Beiträge weiter nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei (und i.d.R. SV-frei) bleiben.

Anhebung des steuerlichen Freibetrags

(Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds i. R. d. § 3 Nr. 63 EStG)

Kurzbeschreibung

Der steuerliche Rahmen für Beiträge i. R. d. § 3 Nr. 63 EStG wird von 4 Prozent auf 8 Prozent der BBG* erweitert. Sozialversicherungsfreiheit besteht allerdings weiterhin nur für Beiträge bis zu einer Höhe von 4 Prozent der BBG*.

Kernelemente

- Bisher waren Beiträge bis zu 4 Prozent der BBG* steuer- und sozialversicherungsbefreit. Der steuerfreie Betrag erhöhte sich um jährlich 1.800 Euro, sofern nicht gleichzeitig ein »alter« beitragspflichtiger Direktversicherungsvertrag mit Förderung nach § 40b EStG bestand.
- Zukünftig werden Beiträge bis zu 8 Prozent der BBG* steuerbefreit sein, wobei die SV-Freiheit weiterhin auf 4 Prozent der BBG* begrenzt bleibt. Bestehende Direktversicherungen mit Förderung nach § 40b EStG werden nun mit ihrem tatsächlichen Beitrag angerechnet.

Empfehlung

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die erweiterten steuerlichen Fördermöglichkeiten und passen Sie neue Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung an die

* Beitragsbemessungsgrenze-West der gesetzlichen Rentenversicherung

geänderten Rahmenbedingungen an. Für Sie als Arbeitgeber ergeben sich aufgrund des höheren Förderrahmens bessere Möglichkeiten im Bereich der Versorgung von Arbeitnehmern innerhalb eines einzigen Durchführungsweges.

Vervielfältigung

(Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds i. R. d. § 3 Nr. 63 EStG)

Kurzbeschreibung

Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses kann ein steuerfreier Einmalbeitrag geleistet werden, (z. B. aus einer Abfindungszahlung).

Kernelemente

- Der Einmalbeitrag ist begrenzt auf 4 Prozent der BBG* (des aktuellen Jahres), multipliziert mit der Zahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestand (max. 10 Jahre).
- Beiträge aus vergangenen Dienstjahren werden nicht mehr in Abzug gebracht.
- Die neue Vervielfältigungsmethode kann mit der «alten» Vervielfältigungsmethode nach § 40 b EStG kombiniert werden. Die Beiträge sind im Rahmen der Höchstgrenzen dabei zu berücksichtigen.
- Die Beiträge sind sozialabgabenpflichtig soweit diese 4 Prozent der BBG* übersteigen. Im Rahmen von Abfindungszahlungen sind die Beiträge sozialabgabefrei.

Empfehlung

Weisen Sie ausscheidende Arbeitnehmer, insbesondere diejenigen, die von Ihnen eine Abfindungszahlung erhalten, auf die Möglichkeit zur Vervielfältigung von Beiträgen zur bAV hin.

Nachdotierung

(Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds i. R. d. § 3 Nr. 63 EStG)

Kurzbeschreibung

Für Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses, in denen kein Arbeitslohn gezahlt wird (z.B. Elternzeit, Sabbatical, etc.), können die Beiträge später als Einmalzahlung nachentrichtet werden.

Kernelemente

- Der Einmalbeitrag ist begrenzt auf 8 Prozent der BBG* (des aktuellen Jahres), multipliziert mit der Zahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte (max. 10 Jahre).
- Es dürfen nur vollständige Kalenderjahre berücksichtigt werden, in denen das Arbeitsverhältnis vom 01.01. bis 31.12. ruhte.
- Die Beiträge sind sozialabgabenpflichtig soweit diese 4 Prozent der BBG* übersteigen

* Beitragsbemessungsgrenze-West der gesetzlichen Rentenversicherung



Empfehlung

Für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge ist eine lückenlose Beitragszahlung von entscheidender Bedeutung. Mitarbeiter die aus Elternzeit oder von einer Auslandsentsendung zurückkehren, sollten über die Nachzahlungsmöglichkeiten informiert werden.

Weitergabe der SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung

(Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds i. R. d. § 3 Nr. 63 EStG, außerhalb des Sozialpartnermodells)

Kurzbeschreibung

Bei Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer wird künftig die Weitergabe der auf Seiten des Arbeitgebers eingesparten Sozialversicherungsbeiträge verpflichtend sein.

Kernelemente

- Die Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt als Zuschuss zur Entgeltumwandlung mit 15 Prozent des umgewandelten SV-pflichtigen Entgelts (soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung SV-Beiträge einspart).
- Gilt für neue Entgeltumwandlungen ab 01.01.2019, für bestehende Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022.
- Diese Regelung gilt nicht für Beiträge über 4 Prozent der BBG* und für Entgeltumwandlung im Rahmen der Unterstützungskasse oder Direktzusage.

Empfehlung

Wir empfehlen bestehende Versorgungsordnungen im Hinblick auf die Weitergabe der SV-Ersparnis zu prüfen und diese spätestens ab 01.01.2019 für alle Mitarbeiter einzurichten. Beachten Sie dabei ggf. abweichende tarifvertragliche Regelungen. Einen pauschalen Arbeitgeberzuschuss i. H. v. 15 Prozent halten wir für sinnvoll.

Damit entgehen Sie der Gefahr gegen die Pflicht zur Weitergabe der SV-Ersparnis zu verstoßen und Sie vermeiden gleichzeitig den Verwaltungsaufwand, der durch die laufende Berechnung der individuellen SV-Ersparnis sowie der damit verbundenen Anpassung des Zuschusses entstehen würde.

Änderungen bei der Riester-Förderung in der bAV

(Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds)

Kurzbeschreibung

Die wesentliche Änderung bei der Riester-Förderung in der bAV betrifft die Abschaffung der sogenannten „Doppelverbeitragung“ von Beitrag und Leistung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen. Die Versorgungsleistungen aus Riester-bAV-Verträgen sind künftig sozialversicherungsfrei.

Kernelemente

- Die Grundzulage erhöht sich von 154 Euro auf 175 Euro.
- Beiträge werden aus dem Nettogehalt des Arbeitnehmers gezahlt.
- Versorgungsleistungen sind sozialabgabenfrei.

Empfehlung

Vor Einrichtung von Riester-bAV-Verträgen empfehlen wir den damit verbundenen erhöhten Verwaltungsaufwand für Ihr Unternehmen (bspw. aufgrund des Zulagen-Antragsverfahrens) zu prüfen.

* Beitragsbemessungsgrenze-West der gesetzlichen Rentenversicherung