

# Eckpunkte des Betriebsrenten- stärkungsgesetzes



Allianz 

# Ausgangslage politisch

## Koalitionsvertrag 2013

„Stärkung der betrieblichen Altersversorgung“ (2. Säule)

### ZIEL

- Verbreitung der bAV in KMU stärken

### MITTEL

- Tarifverträge für bAV (BMAS)
- Geringes Budget (BMF/BMAS),  
da Mütterrente, Rente mit 63 bereits budgetiert

### Motivation

„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.“

BTDr. 18/11286 (Gesetzesbegründung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz)



**BRSG tritt am 01.01.2018 in Kraft mit Auswirkungen für alle Arbeitgeber !!!**

# BRSG - tritt am 01.01.2018 in Kraft

## Alternativen.....

## ....wenn es nicht funktioniert

- Eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wäre auch mit einem gesetzlich obligatorischen Betriebsrentensystem zu erreichen
- oder auch damit, dass ein alle Arbeitgeber verpflichtendes gesetzliches Optionsbeziehungsweise Opting-Out-System eingeführt würde.
- Solche Systeme weisen aber eine höhere Eingriffsintensität für Arbeitgeber und Beschäftigte auf.
- Deshalb sollen vordringlich die Möglichkeiten für einen weiteren freiwilligen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ausgeschöpft werden.



Wenn es dieses Mal nicht klappt,  
kommt das Obligatorium ...

# Eckpunkte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes – Inkrafttreten am 01.01.2018

## Verbesserung der Rahmenbedingungen

ESStG, VAG  
und SGB XII

- **Freibetrag in der Grundsicherung** (für Leistungen aus bAV, Riester und Basisrente) 
- **Förderbetrag für Geringverdiener** mit mtl. Einkommen bis zu 2.200 Euro 
- **Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens** von **4% auf 8% der BBG/West<sup>1</sup>** 
- **RiesterRente**
  - **Beseitigung der Doppelverbeitragung in der bAV** (in der KV- und Pflegeversicherung)
  - Sonstige **Verbesserungen bei Riester**, u.a. Erhöhung der Grundzulage auf 175 Euro

## Sozialpartnermodell

BetrAVG

- Möglichkeit der reinen **Beitragszusage für Tarifvertragsparteien**
- Umsetzung der reinen Beitragszusage als garantielose **Zielrente** (für Durchführungswege Direktversicherung, P-Fonds, P-Kasse)
- Zwingende Beteiligung der Tarifparteien an der Steuerung der bAV

- Automatische Entgeltumwandlung mit **Opting-out Möglichkeit** (auf Basis von Tarifverträgen)
-  Pflicht des Arbeitgebers zur **Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis** im Rahmen der **Entgeltumwandlung** (15 % des umgewandelten Entgelts)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Weiterhin nur 4% sozialversicherungsfrei

<sup>2</sup> 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 204,50 EUR)

### Ein Beispiel:

<b>Betriebsrente</b>	<b>300,00 EUR</b>
Sockelfreibetrag	100,00 EUR
zzgl. 30% der den Sockelfreibetrag übersteigenden Betriebsrente (30% von 200,00 EUR)	60,00 EUR
= Freibetrag	160,00 EUR
max. 50% der Regelbedarfsstufe 1	204,50 EUR
<b>anzurechnende Betriebsrente (300,00 EUR – 160,00 EUR)</b>	<b>140,00 EUR</b>



**„Sparen“  
lohnt sich  
wieder**

# Förderung für Geringverdiener (1)

---

## Wer

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

## Was

- 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.

## Wie

- 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
- Übersteigt in den Folgejahren zum Zeitpunkt der Beitragszahlung das Gehalt 2.200 EUR (z.B. Überstunden) ist Förderung nicht möglich

## Förderung für Geringverdiener (2)

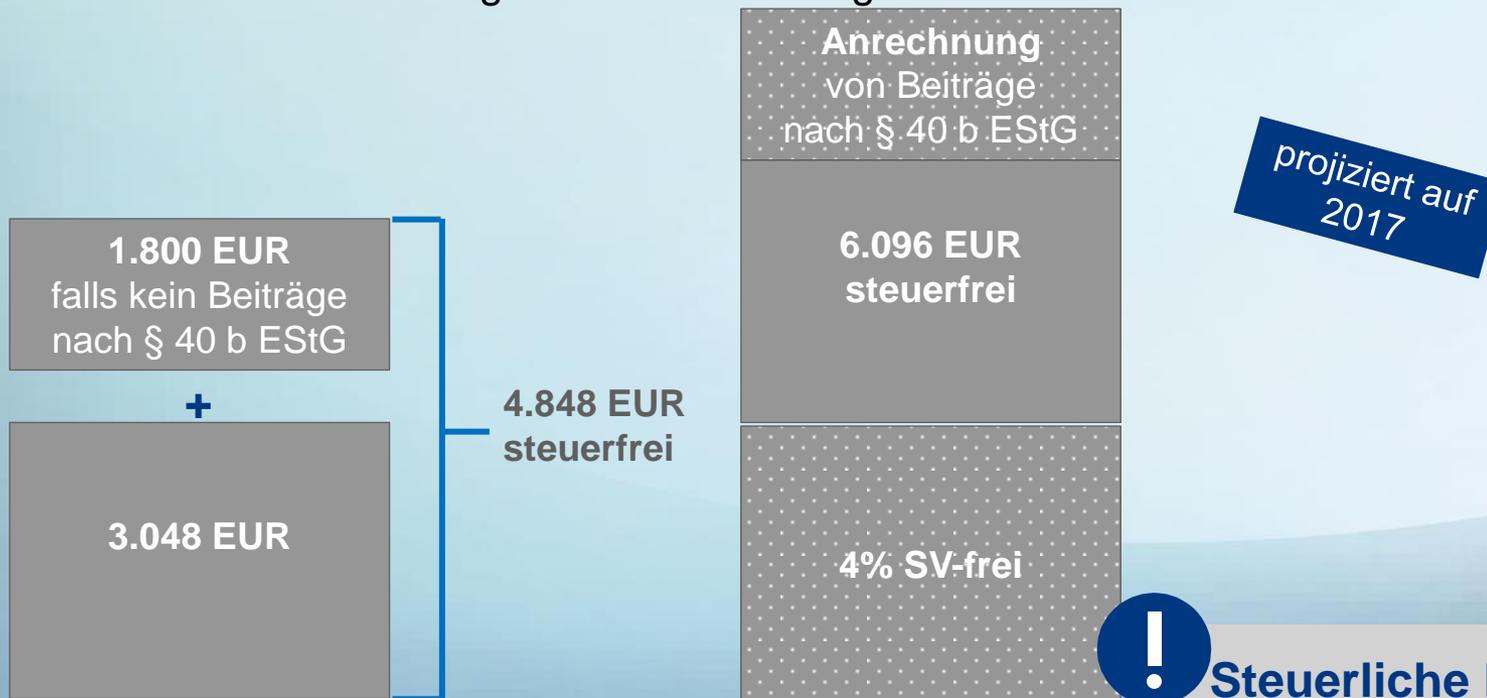
---

### Knackpunkte

- Erweiterung Gehaltsabrechnungssystem
- Fluktuation innerhalb 3 Jahre und Rückzahlung des Zuschusses
- Überstundensteuerung abhängig von Zahlungszeitpunkt für Beitrag
- Es besteht bereits eine Arbeitgeberfinanzierung für diesen Personenkreis

# Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens von 4 % auf 8 % der BBG

- Der steuerfreie Höchstbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG wird von **4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze RV/West (BBG) angehoben.**
- Der zusätzliche Steuerfreibetrag 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.



**Steuerliche Förderung optimal nutzen**

# RiesterRente

- Die bestehende „**Doppelverbeitragung**“ bei Riester in der bAV 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** (auch für Privatverträge).
- 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.

## Knackpunkte

- Das es sich um eine bAV handelt, sind die Beiträge über den Arbeitgeber zu entrichten.
- Änderungen der Zulagen (z.B. „neues“ Kind) und des Vorjahresbrutto wirken sich auf die Höhe des Beitrages aus. Nutzt der Arbeitnehmer jährlich den maximal zulagenfähigen Förderbeitrag (4% des rentenversicherungspflichtigen Vorjahresbrutto), so muss der Arbeitgeber diese schwankenden Beiträge laufend ermitteln und abführen.



**Private RiesterRente  
zu Sonderkonditionen  
über Gruppenvertrag**

# Weitergabe der Sozialversicherungersparnis (1)

---

## Voraussetzungen

- Entgeltumwandlung
- in eine Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
- Der Arbeitgeber spart tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge.

## Folgen

- Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts (pauschal)
- in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds

## Geltung

- neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019
- bestehende Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022

# Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis (2)



Kostenneutraler Zuschuss ab sofort aus Imagegründen

## Knackpunkte

- Es wird bereits ein AG-Zuschuss gezahlt  
→ Anrechnungsklausel in bestehende Betriebsvereinbarung/Versorgungsordnung aufnehmen
- Wurden evtl. VWL-Zahlungen in eine bAV als Arbeitgeberfinanzierung deklariert?  
→ Wenn als Entgeltumwandlung deklariert, dann ggf. problematisch.
- Gesetzliche Vorgaben bewirken eine „moralische“ Ungleichbehandlung ab 2019 im Unternehmen  
→ **Kostenneutrale** Weitergabe der SV-Ersparnis an alle Arbeitnehmer

### Vorsichtshalber BV/VO um folgenden Passus ergänzen:

Der Zuschuss wird nur solange und soweit gewährt, wie wir im Einzelfall auch durch die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen Sozialversicherungsbeiträge sparen. Der arbeitgeberfinanzierte Betrag wird auf einen ggf. zukünftig auf gesetzlicher Grundlage verpflichtend zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung angerechnet.

# Vervielfältiger und Nachdotierung nach § 3 Nr. 63 EStG

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



**Abfindungszahlungen  
steuerlich optimieren**

- 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.



**Mehr Flexibilität bei  
Sonderkonstellationen**

# Das Sozialpartnermodell

(Umsetzung hängt vom Abschluss entsprechender Tarifverträge ab)

## Neue Zusageart möglich – die reine Beitragszusage

- Arbeitgeber zahlt einen Beitrag in einen Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung
- keine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, keine Insolvenzversicherung
- ausschließlich lebenslänglich laufende Rentenzahlungen möglich
- bei Entgeltumwandlung - Zahlung eines 15%-Zuschusses durch den Arbeitgeber
- Sicherungsbeitrag zum Ausgleich der Leistungsschwankungen (kann, muss nicht)

## Finanzierung

- keine Garantien
- separaten Anlagestock / Sicherungsvermögen
- Durchführung und Steuerung der bAV unter Beteiligung der TV-Parteien

## Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können sich anschließen, wenn

- einschlägiger Tarifvertrag eine reine Beitragszusage vorsieht und
- den Beitritt nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer erlaubt und
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Geltung dieses Tarifvertrages vereinbaren

# Opting-out

---

- Automatische Entgeltumwandlung mit **Opting-out Möglichkeit** (auf Basis von **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.

# Tarifgebundene Unternehmen

## Aktueller Stand

- Für tarifvertraglich gebundene Unternehmen können ab 2018 die Tarifvertragsparteien durch einen Tarifvertrag auf freiwilliger Basis ein Sozialpartnermodell einrichten. Bestehende, insbesondere AG-finanzierte bAV-Systeme, sollen berücksichtigt werden.
- **Bestehende Tarifverträge zur bAV sind nach wie vor gültig, solange diese nicht auslaufen bzw. gekündigt werden**



**normale Befüllung, wie bisher, bis dahin möglich**

- Alle Änderungen des BRSg können umgesetzt werden, so lange der bestehende Tarifvertrag nicht eine gegensätzliche Regelung hat

### Beispiele aus aktuellen Tarifverträgen

- TV Arzthelferinnen: Riester darf nicht als bAV umgesetzt werden
- TV Metall: Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass mehr als 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelt werden