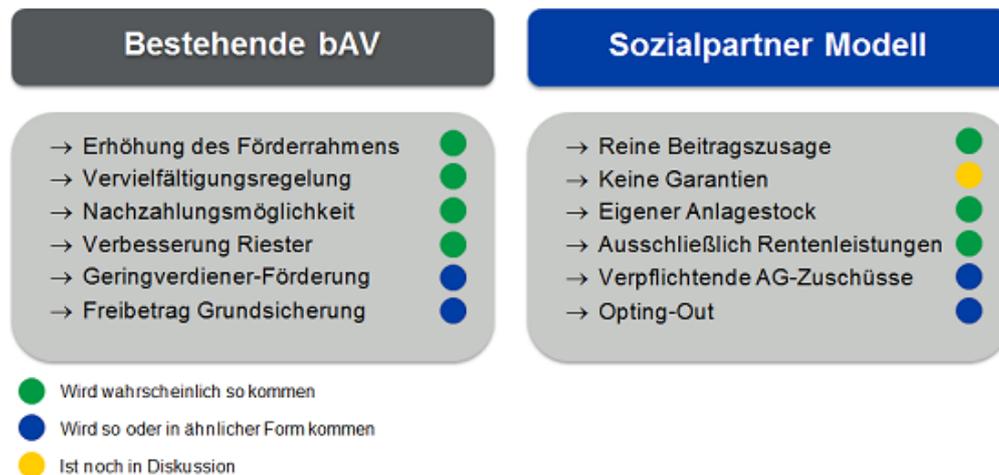


# Aktueller Stand der Änderungen in der bAV

## Alles im Überblick



## Erhöhung des Förderrahmens

Bisher ist es möglich, bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) steuer- und sozialversicherungsfrei in die Betriebsrente einzuzahlen. Für das Jahr 2017 ist dies ein Betrag in Höhe von EUR 3.084 Euro.

Wer mehr sparen will, kann dies auch tun: Zusätzlich können bis zu 1.800 Euro pro Jahr steuerfrei in die Betriebsrente eingezahlt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a.F. nicht genutzt wird.

Ab dem 01.01.2018 soll der Förderrahmen auf insgesamt 8% der BBG ausgeweitet werden. Die ersten 4% der BBG bleiben weiterhin steuer- und sozialversicherungsfrei. Die zweiten 4% BBG sind lediglich steuerfrei. Beiträge, die nach § 40b EStG a.F. versteuert werden, werden auf den steuerfreien Rahmen angerechnet. Es gibt künftig also ein Nebeneinander der steuerlichen Förderung.

### Hinweis für die Praxis:

Damit entfällt an dieser Stelle die Abgrenzung zwischen „Altzusage“ und „Neuzusage“. Das bringt für die Arbeitgeber eine deutliche Vereinfachung.

## Vervielfältigungsregelung

Arbeitnehmer können beim Ausscheiden aus einem Unternehmen bereits jetzt zusätzliche Beiträge steuerfrei in die bAV einzahlen. Bisher hing die maximale Höhe des steuerfreien Betrages von der Dienstzeit und den schon gezahlten Beiträgen in die bAV ab. Diese als Vervielfältigung bezeichnete Regelung wird zukünftig vereinfacht.

Bei Ausscheiden kann ein Betrag von 4% der BBG multipliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre (maximal zehn Jahre) steuerfrei für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Die Anrechnung schon gezahlter Beiträge entfällt. Das vereinfacht die Handhabung und stellt die Arbeitnehmer deutlich besser.

### Hinweis für die Praxis:

Die Vervielfältigungsregelung wird durch die Ausweitung des Dotierungsrahmens deutlich attraktiver und wesentlich vereinfacht. Zukünftig könnte sie daher insbesondere bei Abfindungszahlungen eine größere Rolle spielen.

## **Nachzahlungsmöglichkeiten**

In Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Elternzeit), können oft aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersversorgung geleistet werden. Auch während Entsendungen ins Ausland ist beispielsweise keine steuerfreie Beitragszahlung in Deutschland möglich. Eine möglichst lückenlose Beitragszahlung ist für den Aufbau einer zusätzlichen Vorsorge jedoch wichtig.

Mit einer Neuregelung im BRSG schafft der Gesetzgeber nun eine Nachzahlungsmöglichkeit. Diese gilt ab 01.01.2018 auch rückwirkend für alle Arbeitnehmer und bewegt sich im neu definierten Förderrahmen (*Erhöhung des Förderrahmens*). Maximal ist eine Nachzahlung in Höhe von 10 x 8 % der BBG möglich.

## **Verbesserung Riester**

Wer über die bAV „riestert“, muss ab 2018 in der Rentenphase keine Sozialversicherungsbeiträge auf die Leistungen zahlen. So wird der bAV-Riester dem privaten Riester gleichgestellt. Dies gilt auch für bereits bestehende Riester-Verträge in der bAV. Zudem werden die Zulagen erhöht.

## **Geringverdiener-Förderung**

Arbeitgeber werden vom Staat unterstützt, wenn sie Geringverdienern ab 2018 einen Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen.

Berücksichtigt werden Arbeitgeberzuschüsse von mindestens 240 Euro bis höchstens 480 Euro im Kalenderjahr. Nach dem aktuellen Stand erhält der Arbeitgeber 30% des Arbeitgeberbeitrages über eine Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer zurück.

Noch in der Diskussion ist die Definition von Geringverdienern. Aktuell sollen alle mit einem Monatsbruttogehalt von nicht mehr als 2.000 Euro in die Förderung fallen.

### Hinweis für die Praxis:

Bestehende Betriebsvereinbarungen, die einen Arbeitgeberzuschuss vorsehen, sollten im Hinblick auf diese Neuregelung geprüft und ggf. überarbeitet werden.

## **Freibetrag Grundsicherung**

Eigenvorsorge soll sich in jedem Fall lohnen! Für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und weitere geförderte Vorsorge (Riester, Basisrente) wird daher ein Freibetrag bei der Grundsicherung im Alter eingeführt.

Dadurch wird nicht mehr die volle Leistung auf die Grundsicherung angerechnet. Die Höhe des Freibetrages und dessen jährliche Anpassung werden noch diskutiert. Aktuell wird über einen Freibetrag von etwa 200 Euro pro Monat gesprochen.

In jedem Fall werden die betroffenen Rentner mehr von ihrer zusätzlichen Vorsorge und damit mehr Geld zur Verfügung haben.

## Reine Beitragszusage

Das Herzstück des Sozialpartnermodells (sog. „Nahles-Rente“) ist die Einführung einer reinen Beitragszusage. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu bezahlen. Weiter hat er damit nichts mehr zu tun. In der Konsequenz bedeutet dies jedoch auch, dass es nach dem aktuellen Stand der Diskussion keinerlei Garantie hinsichtlich der Höhe einer späteren Leistung geben wird.

Damit wird das im Vorfeld des BRSG diskutierte „Zielrentenmodell“ umgesetzt. Um mit hoher Sicherheit ein vorher bestimmtes Versorgungsniveau zu erreichen, kann ein entsprechender Tarifvertrag einen zusätzlichen Sicherheitsbeitrag vorsehen, der allein vom Arbeitgeber zu tragen ist.

## Keine Garantien

Die Logik der reinen Beitragszusage beinhaltet ein Verbot von Garantien. Dies wird aktuell noch intensiv diskutiert.

## Eigener Anlagestock

Das Sozialpartnermodell kann über einen Pensionsfonds, eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse umgesetzt werden.

Die eingezahlten Beiträge müssen in einem separaten Anlagestock (beim Pensionsfonds: "Sicherungsvermögen") verwaltet werden.

## Ausschließlich Rentenleistungen

Als Leistung aus dem Sozialpartnermodell darf ausschließlich eine Rente gewährt werden. Eine Kapitalzahlung wie in den aktuell bekannten Modellen der betrieblichen Altersversorgung ist hier nicht möglich.

## Verpflichtende Arbeitgeber-Zuschüsse

Im Sozialpartnermodell ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Entgeltumwandlung einen Zuschuss von 15% auf den umgewandelten Betrag zu zahlen, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Zusätzlich kann der Tarifvertrag Sicherheitsbeiträge vorsehen, die das Versorgungsniveau („Zielrente“) absichern sollen.

## Opting-out

Meist sind Versorgungssysteme in Unternehmen so gestaltet, dass sich die Beschäftigten aktiv für die bAV 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 Entgeltumwandlung teil.

Das Gesetz soll die Möglichkeit eröffnen, solche Opting-out-Systeme auf tarifvertraglicher Basis einzuführen. Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit dem Sozialpartnermodell relevant, soll aber generell für tarifvertraglich vereinbarte Systeme gelten.