

Das Betriebsrenten- stärkungsgesetz

Firmen/Vertrieb/Beratung
L-FK-FVB / Februar 2019



Allianz 



Eckpunkte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

– Inkrafttreten am 01.01.2018

ESTG, VAG
und SGB XII

Verbesserung der Rahmenbedingungen

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

BetrAVG

Sozialpartnermodell

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

¹Weiterhin nur 4% sozialversicherungsfrei

²Gilt 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 30 % des den Sockelbetrag übersteigenden Einkommens aus der zusätzlichen Altersvorsorge
- insgesamt „gedeckt“ auf 50 % der Regelbedarfsstufe 1 nach SGB XII (in 2019 sind dies **212,00 EUR** monatlich)

Nicht anwendbar bei Kapitalzahlungen

Freibetrag gilt nur einmal für bAV-, Riester- und Basisrenten

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	212,00 EUR
anzurechnende Betriebsrente (500,00 EUR - 212,00 EUR)	288,00 EUR



Freibetrag in der Grundsicherung - Beispiel

Rentner mit einem notwendigen Lebensunterhalt von 900,00 EUR monatlich, einer gesetzlichen Rente in Höhe von 400,00 EUR monatlich und bAV-Leistungen in Höhe von 220,00 EUR monatlich.

	Vor in Kraft treten des BRSG	Ab 01.01.2018
(1) Angenommener notwendiger Lebensunterhalt ¹	900,00 EUR	900,00 EUR
(2) Abzügl. anzurechnende Rente aus der DRV	400,00 EUR	- 400,00 EUR
(3) Zwischensumme	500,00 EUR	500,00 EUR
(4) Rente aus bAV (nach Abzug KVdR/PVdR)	220,00 EUR	220,00 EUR
(5) Abzügl. Freibetrag bei der Anrechnung	0,00 EUR	- 136,00 EUR (100 EUR + 30 % aus 120 EUR)
(6) Anzurechnende Rente aus bAV	220,00 EUR	84,00 EUR
(7) Grundsicherungsanspruch (3)-(6)	280,00 EUR	416,00 EUR
(8) Summe DRV-/bAV-Rente und Grundsicherung im Alter (2)+(4)+(7)	900,00 EUR	1.036,00 EUR

¹Angenommene Rechengröße, im wesentlichen Regelbedarfsstufe 1 zzgl. Aufwendungen für Unterkunft und Heizung



Förderbetrag für Arbeitgeber

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 zählen nicht die sonstigen Bezüge, wie z.B. das 13./14. Monatsgehalt, Abfindungen, Gratifikationen, Jubiläums- und Weihnachtsgeldern, Urlaubsgelder
- Ebenfalls unberücksichtigt bleiben steuerfreie Lohnbestandteile

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 und soweit sich daraus eine ganze oder teilweise Rückzahlung der Beiträge an den Arbeitgeber ergibt.

Welche Auswirkungen hat die Förderung für Arbeitgeber auf andere Förderarten?

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



Förderbetrag für Arbeitgeber

Definition des laufenden Bruttolohns

Bestimmt sich nach der LStR zu § 39 b EStG Absatz 1:

- Berücksichtigt werden z. B. Monatsgehälter, Mehrarbeitsvergütungen, Zuschläge und Zulagen, geldwerter Vorteil durch Dienstwagen.
- Nicht berücksichtigt und sind die sonstigen Bezüge, wie z. B. 13./14. Monatsgehalt, Abfindungen, Gratifikationen, Jubiläums- und Weihnachtsgeldern, Urlaubsgelder, etc.
- Ebenfalls unberücksichtigt bleiben steuerfreie Lohnbestandteile

Es kommt allein auf den erzielten Bruttolohn an, ganz gleich, ob dieser aus Teil- oder Vollzeit resultiert. Auch bei Auszubildende oder geringfügig Beschäftigte kann grundsätzlich ein Förderbetrag geltend gemacht werden.



Förderbetrag für Arbeitgeber

Steuerliche Auswirkungen

- Arbeitgeberbeitrag ist steuerfrei (neben § 3 Nr. 63 EStG)
- Arbeitgeberbeitrag ist in voller Höhe Betriebsausgabe
- Förderbetrag von 30 % ist Betriebseinnahme

Bedeutung des Lohnabrechnungszeitraumes

- Voraussetzungen der Förderung müssen im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum vorliegen, in dem Arbeitgeberbeitrag erbracht wird
- Ist das Gehalt in einem Lohnabrechnungszeitraum, in dem ein Arbeitgeberbeitrag erbracht wird zu hoch:
 - kein Förderbetrag, Steuerpflicht, wenn § 3 Nr. 63 EStG anderweitig verbraucht
 - Nachfolgende oder vorangehende Lohnabrechnungszeiträume bleiben davon unberührt

BMAS und BMF raten daher zu Jahresbeiträgen



Förderbetrag für Arbeitgeber

Rechenbeispiel - Normalfall

Arbeitgeber zahlt ab 2018 einen Arbeitgeberbeitrag i.H.v. 480,00 EUR als jährlichen Einmalbeitrag im Januar

	§ 100 EStG nicht anwendbar	§ 100 EStG anwendbar
AG Beitrag	480,00 EUR	480,00 EUR
Förderbetrag: 30 % vom AG-Beitrag	0,00 EUR	144,00 EUR
Steuerersparnis im Unternehmen 30 % ¹	144,00 EUR	100,80 EUR
Aufwand im Unternehmen	336,00 EUR	235,20 EUR
Aufwandsquote	70 %	49 %

¹ Körperschaftsteuer bei GmbH 15 % , Solidaritätszuschlag 5,5 %, Gewerbesteuer bei 400 % Hebesatz / gerundet 30 %



Förderbetrag für Arbeitgeber

Rechenbeispiel - Ausnahmefall

AG zahlt bereits vor 2017 ein AG-Beitrag in einen ungezillmerten Tarif und erhöht diesen nun. Der gesamte AG-Beitrag ist bei der Berechnung des Förderbetrags zu berücksichtigen. Der Förderbetrag wird jedoch betragsmäßig auf den neuen AG-Beitrag gekappt.

Beispiel: Ein AG zahlt bereits vor 2017 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.

	§ 100 EStG anwendbar
AG Beitrag (alt + neu)	240,00 EUR
30 % vom AG-Beitrag	72,00 EUR
Förderbetrag (gekappt auf die Differenz zwischen den Beiträgen aus 2016 und 2018)	40,00 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**“ entfällt – Sozialversicherungsbeiträge werden in der Anwartschaftsphase erhoben, die KVdR/PVdR-Pflicht auf die Leistungen entfällt.

Beiträge

- Steuer: Zulagenverfahren
- Sozialversicherung: Volle Verbeitragung

Leistungen

- Steuer: Als sonstige Einkünfte mit dem individuellen Steuersatz zu versteuern
- Sozialversicherung: Keine KVdR-Pflicht

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

Tarifverträge können 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



Weitergabe der Sozialversicherungersparnis

(außerhalb des Sozialpartnermodells)

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

Voraussetzung: Der Arbeitgeber spart tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge.

Dies gilt für **neue** Entgeltumwandlungsvereinbarungen **ab dem 01.01.2019**; für bereits vor dem 01.01.2019 **bestehende** Entgeltumwandlungsvereinbarungen **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 und tarifdispositiv.



Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis Besonderheiten bei Tarifbindung

- Tarifdispositiv = Von der Vorschrift des § 1a Abs. 1a BetrAVG-neu **kann in Tarifverträgen abgewichen werden** (§ 19 Abs. BetrAVG-neu = § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG-alt);
- Bestehende Tarifverträge zur bAV sind grundsätzlich weiterhin gültig und haben Vorrang, solange sie nicht abgeändert werden.
- Tarifvertragsparteien können den Arbeitgeberzuschuss nach eigenen Vorstellungen gestalten.
- Bezüglich dem AG-Zuschuss in Verbindung mit bereits bestehenden Tarifverträgen gibt es bei TV-Parteien derzeit unterschiedliche Sichtweisen

Gehen Sie sensibel vor: Unterliegt das Unternehmen einem Tarifvertrag, weisen Sie ihn auf die Tarifdispositivität hin und empfehlen Rücksprache mit seinem Arbeitgeberverband.



Vervielfältiger nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG

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

Beispiel

Ein seit 1996 angestellter AN beendet in 2019 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
Ansprechbare Dienstjahre	24 Jahre	14 Jahre	10 Jahre
Vervielfältigungsvolumen	1.752,00 EUR	1.800,00 EUR	3.216,00 EUR ¹
Vervielfältigungsvolumen x anrechenbare Dienstjahre	42.048,00 EUR	25.200,00 EUR	32.160,00 EUR
Abzüglich Anrechnung von Beiträgen der letzten 7 Jahre	- 8.400,00 EUR	- 8.400,00 EUR	
= Steuerfreies Volumen		16.800,00 EUR	32.160,00 EUR
= Pauschalbesteuerungsfähig	33.648,00 EUR		
Steuerpflichtige Rest-Abfindung	6.352,00 EUR	23.200,00 EUR	7.840,00 EUR



Nachdotierung (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG)

Hat das **erste Dienstverhältnis** geruht, bspw. aufgrund von Elternzeit oder eines Auslandsaufenthaltes, so ist die Nachdotierung unterlassener Dotierungen steuerfrei möglich (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG). Voraussetzung ist ein bestehender aber nicht bedienter Vertrag nach § 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 insgesamt max. 10 Kalenderjahre nachdotiert werden. Maßgeblich ist die BBG des Jahres der Nachdotierung .

Die Nachdotierung kann in einem Betrag oder in mehreren Teilbeträgen erfolgen.

Die Nachdotierung (bzw. der erste Teilbetrag) muss spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres, das auf das Ende der Ruhensphase folgt, erfolgen. Nur in diesem Kalenderjahr können § 3 Nr. 63 Satz 1 und 4 EStG parallel angewandt werden.

Nachdotierte Beiträge sind steuer- aber **nicht gesondert sozialversicherungsfrei**.

Wichtig: Nur steuerliche Flankierung – kein arbeitsrechtlicher Anspruch.



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.

Einzelheiten finden Sie im FFF-Schreiben vom 23.06.2017.



**Herzlichen Dank für ihre
Aufmerksamkeit!**



Legal Disclaimer

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass Angaben, die sich auf Mitbewerber von Allianz Leben beziehen, Presseartikeln, Geschäftsberichten und Modellrechnungen Dritter entnommen sind. Für eventuelle Fehler oder missverständliche Darstellungen kann daher keine Gewähr oder Haftung übernommen werden.

Die Inhalte dieser Präsentation sind das geistige Eigentum der Allianz Lebensversicherungs-AG. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, in elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedarf der Zustimmung der Allianz Lebensversicherungs-AG.