

Was bedeutet das für meine Firma?

Die Änderungen betreffen alle Unternehmen, die bereits jetzt eine betriebliche Altersversorgung anbietet.

Über diese Änderungen sollten Sie Bescheid wissen. Da jede Firma ihr eigenes und individuelles Versorgungssystem hat, wirken sich die Neuerungen unterschiedlich aus. Einige Regelungen vereinfachen die bAV oder bieten neue Möglichkeiten. Ein Beispiel: Beschäftigte, die aus der Elternzeit zurückkehren, haben künftig die Möglichkeit, die dadurch „fehlenden“ Beiträge steuerfrei nachzuzahlen.

Das Sozialpartnermodell betrifft nicht alle Arbeitgeber. Die Teilnahme am Sozialpartnermodell ist nur den Arbeitgebern möglich, die der Tarifbindung unterliegen. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können ein Sozialpartnermodell auch nutzen, wenn der einschlägige Tarifvertrag dies ermöglicht.

Ihr persönlicher Berater unterstützt Sie gerne.

Was bedeutet das für die Arbeitnehmer?

Grundsätzlich gilt:

- § Alle Durchführungswege der bAV bleiben bestehen und können auch weiterhin angeboten werden.
- § Bestehende Verträge können von Arbeitnehmern unverändert weitergeführt werden.
- § Arbeitnehmer, die bereits jetzt eine Betriebsrente besitzen, profitieren ebenfalls ab dem 01.01.2018 von den Neuerungen.

Neuerungen: Bessere Rahmenbedingungen für die bAV

§ Freibetrag in der Grundsicherung

Eigenvorsorge soll sich in jedem Fall lohnen!

Das gilt für Leistungen aus einer zusätzlichen Altersversorgung, das heißt aus einer betrieblichen Altersvorsorge, Basisrente oder einem Riester-Vertrag.

Bisher wurden diese Leistungen auf die staatlich zugesicherte Mindestversorgung, auch Grundsicherung genannt, angerechnet.

Nun wird ein Freibetrag eingeführt, damit nicht mehr die volle zusätzliche Altersrente angerechnet wird.

Zukünftig bleiben monatliche Renten bis zu rund 200 EUR unberücksichtigt (Freibetrag) und die Rentner haben mehr von ihrer zusätzlichen Vorsorge und damit mehr Geld zur Verfügung.

§ Die Erhöhung des Förderrahmens

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 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 BRSG wird der **Förderrahmen** von 4% auf **8% der Beitragsbemessungsgrenze** erweitert (§ 3 Nr. 63 EStG). 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.

§ Förderbetrag für Geringverdiener

Neu kommt mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz der sogenannte Förderbetrag für Geringverdiener.

Ab 2018 werden Arbeitgeber vom Staat gefördert, wenn sie Geringverdienern einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge zahlen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber für Mitarbeiter, die maximal 2.200 EUR brutto im Monat verdienen, eine betriebliche Altersvorsorge einrichtet und mindestens 240 EUR bis höchstens 480 EUR im Jahr, z.B. in eine Direktversicherung, einzahlt.

Die staatliche Förderung in Höhe von 30% der oben genannten Arbeitgeberbeiträge soll den Unternehmen einen Anreiz bieten, dem betroffenen Personenkreis eine Betriebsrente anzubieten.

§ Verbesserungen bei Riester-Verträgen in der 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 Altersvorsorge 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.

§ 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

§ Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis

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

§ Opting out

Meistens ist die betriebliche Altersvorsorge in Unternehmen so gestaltet, dass sich die Beschäftigten aktiv für den Abschluss einer 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, etwa nach Ende der Probezeit, angemeldet. Nur wer aktiv widerspricht, nimmt nicht an der Entgeltumwandlung teil.

Ab 2018 ist für die Anwendung des Opting out-Modells grundsätzlich ein Tarifvertrag erforderlich. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können sich wie bisher auch an Tarifverträge anlehnen – Voraussetzung dafür ist eine Betriebsvereinbarung.

§ Vervielfältigungsregel

Darüber hinaus wird unter anderem die **Vervielfältigungsregel** des § 3 Nr. 63 EStG geändert und vereinfacht.

Bisher können Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus einem Unternehmen zusätzliche Beiträge, etwa eine Abfindung, steuerfrei in ihre betriebliche Altersvorsorge einzahlen. Die maximale Höhe des steuerfreien Betrages hing von der Dienstzeit und den schon gezahlten Beiträgen in die bAV ab.

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.

Neuerungen: Das Sozialpartnermodell

§ Was ist das?

Das Sozialpartnermodell ist eine Vereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung, die Tarifvertragsparteien, also Arbeitgeber und Gewerkschaften, in den Tarifvertrag aufnehmen können. Das Sozialpartnermodell gilt in allen Unternehmen, die dem entsprechenden Tarifvertrag unterliegen.

Die bAV muss dann u.a. die folgenden vom Gesetzgeber festgelegten Bedingungen erfüllen.

§ Reine Beitragszusage

Das Herzstück des Sozialpartnermodells – die sogenannte „Nahles-Rente“ - ist die Einführung einer **reinen Beitragszusage**. Bei einer reinen Beitragszusage garantiert der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Zahlung eines bestimmten Beitrags in seine bAV. Für die Höhe der daraus resultierenden Altersrente gibt es keine Garantie. Den Beitrag zahlt der Arbeitgeber an eine Versorgungseinrichtung. Dies kann auch ein Versicherungsunternehmen sein. Die Versorgungseinrichtung erbringt die Leistung, darf diese aber nicht garantieren. Um ein bestimmtes Versorgungsniveau zu erreichen, kann der Tarifvertrag einen zusätzlichen Sicherungsbeitrag vorsehen, den allein der Arbeitgeber bezahlt.

Als Leistungen aus dem Sozialpartnermodell sind ausschließlich Rentenzahlungen möglich. Kapitalzahlungen sind hier ausgeschlossen.

§ Verpflichtender AG-Zuschuss

Im Sozialpartnermodell muss der Arbeitgeber bereits ab dem 01.01.2018 bei einer Entgeltumwandlung einen Zuschuss von 15% auf den Betrag bezahlen, den der Arbeitnehmer für eine Betriebsrente aufwendet. In Unternehmen ohne Sozialpartnermodell gilt der Zuschuss wie oben beschrieben frühestens ab 01.01.2019.

§ Anlage der Beiträge

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

Das Gesetz gibt vor, dass die Beiträge in einem **separaten Anlagestock oder Sicherungsvermögen** angelegt werden müssen und dass für die Leistungen aus diesen Beiträgen keine Garantien zugesagt werden dürfen.

Stand 07.2017