

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Änderungen ab 2018 in der betrieblichen Altersversorgung

Zum 01. Januar 2018 tritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, durch verbesserte Rahmenbedingungen die betriebliche Altersversorgung in kleinen und mittleren Betrieben zu verbreiten und dafür Anreize zur Eigenvorsorge zu schaffen.

Was ändert sich?

■ Erhöhung des steuerfreien Förderrahmens von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung

Auf den Förderrahmen werden Beiträge von bereits bestehenden Verträgen angerechnet. Bei Altverträgen gemäß § 40 b EStG (Pauschalversteuerung) wird künftig der reale Beitrag in Abzug gebracht. Der jährliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800 € entfällt.

Sozialabgabenfrei können Beiträge – wie bisher – nur bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze eingezahlt werden.

Besonders interessant ist die Nutzung des steuerfreien Förderrahmens für Mitarbeiter mit einer privaten Krankenvollversicherung bzw. den Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH.

■ Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 15% ab 2019

Sofern bei einer Entgeltumwandlung eine Sozialabgabensparnis entsteht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse ab dem 01.01.2019 einen Zuschuss in Höhe von 15% zu leisten.

Für vor dem 01.01.2019 abgeschlossene Verträge gilt diese Regelung mit einer Übergangsfrist von drei Jahren zum 01.01.2022.

Nicht betroffen sind Pensionszusagen und Unterstützungskassenverträge.

Der Zuschuss ist für den Arbeitgeber kostenneutral und kann daher als zusätzliche Motivation für die Mitarbeiter genutzt werden.

■ Neuer bAV-Förderbeitrag für Geringverdiener

Ab 2018 erhalten Arbeitgeber, die für Geringverdiener mit einem Monatsgehalt bis 2.200 € eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einrichten, eine steuerliche Förderung in Höhe von 30% des Förderbeitrages.

Voraussetzung für die Förderung ist ein Mindestbeitrag pro Jahr in Höhe von 240 €, der Höchstbeitrag beträgt 480 €. Die Ersparnis erhält der Arbeitgeber durch sofortige Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer, sie beträgt somit zwischen 72 € und 144 €. Darüber hinaus kann der Differenzbetrag als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.



Der Förderbeitrag ist unabhängig vom Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers, Teilzeitkräfte können somit auch bis zu einem Monatsgehalt von 2.200 € zusätzlich unterstützt werden.

Da der tatsächliche Nettoaufwand für den Arbeitgeber gering ist, haben so auch erstmals Personen, die sich eine betriebliche Altersversorgung mit eigenen Beiträgen nicht leisten können, eine Chance auf einen Altersvorsorgevertrag.

■ **Neue Freibeträge für die Altersversorgung bei der Grundsicherung**

Künftig soll jeder, der für das Alter mit eigenen Beiträgen vorsorgt, bessergestellt werden als derjenige, der nicht spart. Entsprechend gibt es ab dem 01.01.2018 für Bezieher von Grundsicherung einen anrechnungsfreien Betrag in Höhe von 100 €. Rentenleistungen, die 100 € übersteigen, werden zu 30% nicht angerechnet. Der anrechnungsfreie Betrag ist begrenzt auf maximal 50% der Regelbedarfsstufe 1 (2018: 208 €).

Auch bei geringem Verdienst gibt es keinen Grund mehr, nicht für das Alter vorzusorgen!

■ **Abschaffung der Riester-Doppelverbeitragung in der bAV**

Bei der Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung entfällt zukünftig die doppelte Kranken- und Pflegeversicherungspflicht in der Beitrags- und in der Leistungsphase. Das gilt auch für Altverträge. Die Grundzulage wird von 154 € auf 175 € erhöht.

■ **Sozialpartnermodell - Einführung der reinen Beitragszusage**

Als neue Zusageart wird ab 01.01.2018 die Beitragszusage eingeführt. Hierbei handelt es sich um eine garantierte Zielrente, die über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds vereinbart wird. Voraussetzung für die Einführung der Beitragszusage im Unternehmen, ist das Bestehen eines einschlägigen Tarifvertrages. Ein tarifgebundener Arbeitgeber muss diese Beitragszusage anbieten, eine freiwillige Anwendung ist auch für nicht tarifgebundene Unternehmen möglich.

Leistungen der Beitragszusage dürfen nicht garantiert werden und es ist keine Kapitalzahlung zum Rentenbeginn möglich. Der Arbeitgeber muss einen Zuschuss in Höhe von 15% und einen zusätzlichen Sicherheitsbeitrag, dessen Höhe von den Tarifvertragsparteien festgelegt wird, entrichten.