



### Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die im Juli 2017 beschlossene Reform der betrieblichen Altersversorgung trat zum 1. Januar 2018 in Form des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in Kraft. Die Bestimmungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes betreffen ausschließlich die externen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Im Hinblick auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist es aber auch unerlässlich die bestehende Versorgungszusagen zu überprüfen.

Die wesentlichen Inhalte des Gesetzes haben wir im folgenden für Sie zusammengefasst:

#### Förderbetrag zur bAV für Geringverdiener

Für Arbeitnehmer mit einem maximalen Bruttolgehalt von 2.200 EUR/Monat wird ein neuer bAV Förderbetrag eingeführt. Dieser ist ein wirksames Instrument um die betriebliche Vorsorge deutlich zu verbessern. Als Voraussetzung hierfür muss der Arbeitgeber zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn mindestens 240 EUR bis maximal 480 EUR in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse einzahlen. Sind die Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber einen Förderbetrag in Höhe von 30 % des aufgewendeten Arbeitgeberbeitrags (also 72 EUR bis 144 EUR) von der Lohnsteuer einbehalten.

#### Referenzjahr 2016 für Zusatzleistungen des Arbeitgebers

Sofern der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 (=Referenzjahr) zusätzliche Beiträge in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds geleistet hat, ist der Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber an Beitragsleistungen 2018 über die in 2016 gezahlten Beiträge hinaus leistet. Die erforderliche Zusatzleistung des Arbeitgebers ist somit an die Bezugsgröße bAV-

Förderbetrag geknüpft, nicht jedoch an die Beitragsleistungen als Bemessungsgrundlage für den steuerfreien Arbeitgeberzuschuss. Durch die Festlegung von 2016 als Referenzjahr für die Frage, ob der Arbeitgeber zusätzliche Altersvorsorgeleistungen für seinen geringverdienenden Arbeitnehmer erbringt, sollen Mitnahmeeffekte aus Lohngestaltungen im Jahr 2017 bei bestehenden Altersvorsorgevereinbarungen vermieden werden. Dies hat für die Begünstigten den positiven Effekt, dass arbeitgeberfinanzierte Neuabschlüsse 2017 im Jahr 2018 komplett in die Bemessungsgrundlage des bAV-Förderbetrags eingehen. Gleiches gilt für die Erhöhung der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge ab 2017.

#### Arbeitgeberzuschuss in der Entgeltumwandlung

Ab 2019 ist der Arbeitgeber verpflichtet Sozialversicherungsersparnisse, die durch Entgeltumwandlung entstehen an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Die gesetzte Vorgabe besagt, dass 15 % des umgewandelten Entgelts in die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers einzuzahlen sind sofern sich eine Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber ergibt. Für Entgeltumwandlungen, die bereits vor dem 01.01.2019 eingerichtet wurden, gilt die Beiteiligung in Höhe von 15 % ab 2022.

Sofern der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers bereits bezuschusst, ist es entscheidend, wie dieser Zuschuss benannt wurde. **Eine unkorrekte Formulierung kann dazu führen, dass der Zuschuss zusätzlich aufgebracht werden muss.** Um dies zu verhindern, sollte die bestehende Versorgungsordnung zeitnah überprüft bzw. eine Versorgungsordnung erstellt werden. Gerade diesbezüglich stehen wir Ihnen gerne zur Seite.

#### Förderrahmen 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze

Zum 01. Januar 2018 wurde der steuerfreie Förderrahmen von bisher 4 % auf 8 % der

Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben. Das steuerfreie Beitragsvolumen erhöht sich somit 2018 auf 6.240 EUR (bis 2017: 4.848 EUR = 3.048 EUR + 1.800 EUR). Das entspricht einem monatlichen steuerfreien Betrag von 520,00 EUR. Mit der Anhebung des steuerfreien Beitrags auf 8% der BBG entfällt der mögliche Zusatzbeitrag von 1.800 EUR, der für Beiträge gewährt wird, die vom Arbeitgeber aufgrund einer Neuzusage ab 01.01.2005 geleistet werden. Die Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusage entfällt also in Zukunft. Die neue steuerfreie Obergrenze von 8 % gilt sowohl für die arbeitgeberfinanzierte als auch für die arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung. Zudem sind pauschalbesteuerte Beiträge zu einer Direktversicherung nach § 40 b (Abschluss in der Regel vor 2005) beim Steuerfreiraum in Abzug zu bringen. Sozialversicherungsfrei sind die Beiträge zu den externen Durchführungswegen weiterhin bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (in 2018: 3.120 EUR).

#### **Vervielfältigungsregelung**

Zum Austritt eines Mitarbeiters besteht die Möglichkeit Arbeitsentgelt (auch Abfindungszahlungen) steuerlich begünstigt als Sonderzahlung in eine Direktversicherung / Pensionskasse / Pensionsfonds einzubringen.

Pro Dienstjahr können 4 % der zum Zeitpunkt der Vervielfältigung aktuellen BBG vervielfältigt werden. Eine Anrechnung bereits erbrachter Beiträge erfolgt nicht mehr.

Insgesamt können maximal 10 Dienstjahre vervielfältigt werden.

Weiterhin können nur Dienstjahre beim aktuellen Arbeitgeber vervielfältigt werden. Für die Beiträge gilt keine gesonderte Sozialversicherungsfreiheit.

#### **Sozialpartnermodell**

„Sozialpartnermodell“ werden neue Regelungen für Tarifvertragsparteien genannt. Die Tarifvertragsparteien können ab dem 01.01.2018 eine neue Zusageart vereinbaren - die reine Beitragszusage. Hierbei zahlt der Arbeitgeber einen Beitrag in einen Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung und steht für eine aus diesen Beiträgen erwirtschaftete Leistung nicht ein. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss von 15 % bereits ab dem 01.01.2018.

Das wirtschaftliche Risiko der Finanzierung liegt beim Arbeitnehmer. Der Gesetzgeber hat daher Rahmenbedingungen für die Finanzierung der Leistungen aus einer reinen Beitragszusage vorgegeben. Unter anderem können die Beiträge nur in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg eingebracht werden. Die Versorgungseinrichtung darf die Leistung an den Arbeitnehmer nur in Form einer Rente erbringen. Die Rentenhöhe darf nicht garantiert werden und die Beiträge müssen in einem separaten Anlagestock bzw. separaten Sicherungsvermögen angelegt werden. Darüber hinaus können die Tarifvertragsparteien einen Sicherheitsbeitrag des Arbeitgebers vorsehen, der zur Stabilisierung der Renten dienen soll.

Versicherungsverträge im Rahmen des Sozialpartnermodells werden provisionsfrei eingerichtet. Eine Betreuung durch unser Haus ist nur mit einer zusätzlichen Honorarvereinbarung möglich.

Gerne stehen wir Ihnen für eine ausführliche Beratung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz und den damit verbundenen Neuerungen zur Verfügung. Bitte kommen Sie bei Interesse gerne auf uns zu. Wir vereinbaren dann gerne einen Beratungstermin mit Ihnen – telefonisch oder vor Ort.

Bitte beachten Sie:

Die genannten Ausführungen geben lediglich unsere aktuelle Einschätzung wieder. Da das Gesetz erst zum 01.01.2018 in Kraft trat, besteht an einigen Stellen noch Spielraum bei der Auslegung des Gesetzestextes. Wir behalten uns daher Änderungen der Zusammenfassung vor. Diese erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und erfasst die aus unserer Sicht wichtigsten Punkte. Eine Haftung für den Inhalt schließen wir daher aus.

## Rückantwort

**Bitte zurück an:**

**Fax-Nr.: 06352/4000-61**

**E-Mail: info@bfcag.de**

B&F Consulting AG

Freiheitsstr. 13-15

67292 Kirchheimbolanden

- Ich / Wir wünsche/n weitere Informationen zum Thema  
„Betriebsrentenstärkungsgesetz“**

**Terminvereinbarung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz:**

- Telefon
- vor Ort

**Ich / Wir wünsche/n eine persönliche Beratung durch:**

- Frau Werz*
- Frau Josten*
- Frau Hoppe*
- Frau Tasdemir*
- Herrn Fröhlich*
- Herrn Steinmeyer*
- Herrn Fehl*

- Ich / Wir möchte(n) in Zukunft die B&F News nicht mehr erhalten.**

**Absender:**

Name: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_