

# Die neue Betriebsrente ab 2018

Die Neuerungen auf einen Blick

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzgebers ist es, weitere Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen, um eine stärkere Verbreitung und ein höheres Versorgungsniveau in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu erreichen. Ein besonderes Augenmerk fällt hierbei auf kleine und mittelständische Betriebe sowie Geringverdiener.



## Die wesentlichen Inhalte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Überblick:

Mit dem sogenannten „Sozialpartnermodell“ wird eine neue Art der betrieblichen Altersversorgung geschaffen. Diese Möglichkeit soll grundsätzlich exklusiv für tarifgebundene Arbeitgeber geöffnet sein. Das Gesetz bringt darüber hinaus jedoch auch zahlreiche Neuerungen und Vereinfachungen, die für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch in den aktuellen Durchführungswegen der bAV gelten:

### Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens

Der Förderrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG steigt von bisher 4 % auf 8 % der allgemeinen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West. Die ersten 4 % der BBG bleiben weiterhin steuer- und sozialabgabenfrei. Die weiteren 4 % der BBG sind lediglich steuer-, jedoch nicht sozialabgabenfrei. Für Arbeitnehmer mit einer alten Direktversicherung nach § 40b EStG a.F. wird der Aufbau einer zusätzlichen bAV stark vereinfacht. Bisher war bei Nutzung von § 40b EStG die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG auf 4 % BBG beschränkt, weil der Zusatzbetrag von 1.800 EUR nicht gleichzeitig mit der Pauschalversteuerung in Anspruch genommen werden konnte. Diese Einschränkung entfällt. Wer eine pauschalversteuerte Direktversicherung hat, kann künftig bis zu 8 % der BBG abzüglich der tatsächlich gezahlten § 40b-Beiträge steuerfrei in eine nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Direktversicherung einzahlen.

### Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungs-Beiträge

Arbeitgeber werden zu einem Zuschuss verpflichtet, wenn Arbeitnehmer die Betriebsrente über eine Entgeltumwandlung ansparen. Der Zuschuss beträgt 15 % des Beitrages, sofern der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Dies gilt erstmals für Entgeltumwandlungen ab 01.01.2019, für bestehende Entgeltumwandlungen (die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden) ab Beginn 2022.

### Möglichkeit der Nachzahlung

In Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, können oftmals aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersvorsorge gezahlt werden. Mit einer neuen Nachzahlungsmöglichkeit können Arbeitnehmer nun auch rückwirkend fehlende Beiträge steuerbegünstigt im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG nachzahlen (max. 10 Jahre x 8 % der BBG). Dies gilt allerdings nur für Kalenderjahre, in denen die Arbeitnehmer gar kein Entgelt bezogen haben.

### **Vereinfachung des Vervielfältigers bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis**

Bei der Vervielfältiger-Regelung bringt das BRSg eine Vereinfachung. Zukünftig kann bei Ausscheiden ein Betrag von 4 % der BBG multipliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre (maximal zehn Jahre) steuerfrei für die bAV verwendet werden. Eine Anrechnung bereits gezahlter Beiträge wie bisher entfällt. Die Vervielfältigungsregelung wird für Arbeitnehmer durch den höheren Einzahlungsrahmen deutlich attraktiver. Die neue vereinfachte Regelung könnte dann insbesondere bei Abfindungszahlungen eine größere Rolle spielen.

### **Zusätzlicher Förderbeitrag für Geringverdiener**

Gerade Arbeitnehmer mit einem Monatsgehalt von maximal EUR 2.200 sollten wegen ihrer recht geringen gesetzlichen Rentenansprüche zusätzlich vorsorgen. Um hierfür einen neuen Anreiz zu geben, fördert der Gesetzgeber einen zusätzlichen Arbeitgeber-Beitrag. Arbeitgeber erhalten eine Steuervergünstigung, wenn sie Beschäftigten mit weniger als 2.200 EUR Bruttoeinkommen im Monat eine Betriebsrente gewähren. 30 % des gezahlten Beitrages (240 bis 480 EUR jährlich) können mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnet werden. D. h. ein Arbeitgeberzuschuss von bis zu 480 EUR jährlich wird mit bis zu 144 EUR vom Staat bezuschusst.

### **Neuer Freibetrag bei der Grundsicherung**

Eine entscheidende Verbesserung besteht darin, dass Renten aus geförderter Altersvorsorge (bAV, Riester- und Basisrente) nicht mehr vollständig auf die staatliche Grundsicherung angerechnet werden. Erstmals wird ein Freibetrag eingeführt, der 208 EUR pro Monat (in 2018) beträgt. Damit soll erreicht werden, dass Beschäftigte, die über Jahrzehnte hinweg betrieblich und privat vorgesorgt haben, die Zusatzrente behalten dürfen, auch wenn sie auf Grundsicherung angewiesen sind.

### **Abschaffung der Doppelverbeitragung bei der Riester-Förderung in der bAV**

Schon jetzt ist es möglich, die Riester-Rente über den Arbeitgeber zu organisieren. Künftig fallen auf diese Zusatzrenten jedoch keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mehr an. Dies gilt auch für bereits bestehende Verträge. Damit sind sie gleichgestellt mit privat-finanzierten Riester-Verträgen.

## **Die neue Sozialpartnerrente**

### **Ab 2018 können Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften eine völlig neue Form der betrieblichen Altersversorgung für ganze Branchen vereinbaren:**

**Teilnahme:** Nicht allen Arbeitgebern steht das Sozialpartnermodell offen. Teilnehmen können nur Arbeitgeber, die entweder tarifgebunden sind oder individuell eine Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages vereinbaren. Die Durchführung kann über eine sogenannte „gemeinsame Einrichtung“ der Tarifpartner oder über einen externen Versorgungsträger (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) organisiert werden.

**Die reine Beitragszusage:** Im Mittelpunkt des Sozialpartnermodells steht für die Beschäftigten eine Zielrente ohne feste Leistungszusage. Es werden also keine Garantien mehr über die Höhe der zugesagten Betriebsrente gegeben. Arbeitgeber sind nur noch verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu zahlen.

**Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungs-Beiträge:** Bei einer reinen Beitragszusage wird der Arbeitgeber im Falle einer Entgeltumwandlung zu einem Zuschuss verpflichtet. Der Zuschuss beträgt 15 % des Beitrages, sofern der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

**Ausschließlich Rentenzahlungen:** Eine Besonderheit des Sozialpartnermodells ist, dass als Leistung ausschließlich eine Rente gewährt werden darf. Eine Kapitalzahlung wie bei den aktuellen bAV-Modellen ist ausgeschlossen.

**Opting-out:** Grundsätzlich müssen sich Arbeitnehmer aktiv für den Aufbau einer bAV entscheiden. Dieser Grundsatz wird durch das sogenannte „Opting-out“-System umgekehrt: Hier werden alle Arbeitnehmer eines Unternehmens automatisch zu dem Versorgungssystem angemeldet. Nur auf eigenen Wunsch kann der einzelne Arbeitnehmer dann noch das Angebot ausdrücklich ablehnen.