



bAV-Praxistipp 7 Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Paradigmenwechsel in der bAV

Praxistipp 7:

Betriebsrentenstärkungsgesetz Paradigmenwechsel in der bAV

Am 01.01.2018 ist das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Damit hatte der Gesetzgeber die dritte große Reform der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland in den letzten 40 Jahren auf den Weg gebracht. Nach zähem Ringen und einigen letzten Veränderungen hatten Bundestag und Bundesrat mit den Stimmen von CDU/CSU und SPD beschlossen, die betriebliche Altersversorgung grundlegend zu verändern, um die Altersversorgung in Deutschland insbesondere für die Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu verbessern.

Es ist ein Regelwerk entstanden, das allerdings nicht die komplexen Vorschriften für die bAV vereinfacht, sondern zusätzliche Vorschriften und Regelungsbereiche schafft. Betroffen von diesen Veränderungen sind sowohl neu zu schaffende Versorgungswerke als auch bereits bestehende Versorgungswerke.

Für die Arbeitgeber bedeutet diese Gesetzgebung, dass sie ihre Versorgungswerke dringend überprüfen lassen sollten, um die neuen und veränderten Vorschriften auch umsetzen zu können und ihren Mitarbeitern die neu geschaffenen, zusätzlichen Fördermöglichkeiten zugutekommen zu lassen.

In unserem Praxistipp beschreiben wir, wie das Betriebsrentenstärkungsgesetz Einfluss auf neue und bestehende Versorgungswerke nimmt. Zusätzlich möchten wir Ihnen zeigen, welche Beratungsansätze sich daraus bei Ihren Kunden ergeben und was Sie bei Ihrer Beratung unbedingt beachten sollten.

Zu diesem Thema bieten wir Ihnen gerne auch weitere Informationen sowie Workshops und Vor-Ort-Unterstützung durch unsere Direktionsbeauftragten oder Netzwerkpartner an.

Kommen Sie einfach auf uns zu!

Ihr Team der Continentale

Warum wurde das Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen?

Das Gesetz wurde beschlossen, um die Versorgungssituation insbesondere der Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) zu verbessern. Ziel war es, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anreize zu schaffen, mehr von den Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung Gebrauch zu machen und dadurch insgesamt das Versorgungsniveau, besonders der unterdurchschnittlich Verdienenden, zu erhöhen.

Was sind die wesentlichen Eckpunkte?

Die wesentlichen Eckpunkte sind u.a.:

- Einführung des sogenannten „Sozialpartnermodells“
- Einführung einer besonderen Förderung für Geringverdiener
- Verringerung der Anrechnung von Altersvorsorgeleistungen auf die Grundsicherung
- Verbesserungen bei der Riester-Förderung
- Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens
- Verpflichtende Beteiligung des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung

Wie funktioniert das Sozialpartnermodell?

Beim Sozialpartnermodell vereinbaren die Sozialpartner, also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, eine betriebliche Altersversorgung über einen Tarifvertrag. Hierbei gibt es einige arbeitsrechtliche Besonderheiten:

Im Rahmen einer reinen Beitragszusage wird ausschließlich ein Beitrag zugesagt, der nicht, wie bisher üblich, fest mit einer Leistung verknüpft ist. Für den Arbeitgeber entfällt damit faktisch die Haftung zur Erfüllung möglicher Leistungen. Im Gegenzug sollen sich die Arbeitgeber zu einem Zuschuss als eine Art „Sicherungsbeitrag“ verpflichten, da Garantien weder in der Anspar- noch in der Rentenphase erlaubt sind und die Leistung im Rentenbezug theoretisch auch fallen könnte.

Außerdem muss der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrages zahlen.

Wer kann das Sozialpartnermodell anwenden?

Das Sozialpartnermodell kann umgesetzt werden, wenn das Unternehmen tarifgebunden ist und die Tarifparteien es im Tarifvertrag vereinbaren.

Handelt es sich nicht um ein tarifgebundenes Unternehmen, kann das Sozialpartnermodell von den Betriebsparteien (Geschäftsleitung und Betriebsrat), beispielsweise über eine Betriebsvereinbarung, vereinbart werden. Dazu müssen sich die Parteien aber auf einen einschlägigen Tarifvertrag beziehen.

Auch individualrechtlich, d.h. mit jedem Arbeitnehmer einzeln, kann das Modell vereinbart werden, wenn es keinen Betriebsrat gibt. Auch hier muss sich das Unternehmen auf einen einschlägigen Tarifvertrag beziehen.

Werden diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist das Sozialpartnermodell nicht möglich.

Wer kann von der FörderRente für Geringverdiener profitieren?

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit für Arbeitnehmer im 1. Dienstverhältnis, die ein Brutto-Einkommen von bis zu 2.575 € monatlich bzw. 30.900 € jährlich erhalten, eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zusätzlich zum bisherigen Einkommen einzurichten. Der jährliche Beitrag muss wenigstens 240 € und darf höchstens 960 € betragen.

Warum ist die FörderRente für den Arbeitgeber attraktiv?

Der Arbeitgeber erhält mit der FörderRente eine unkomplizierte Möglichkeit, Altersversorgung im Betrieb umzusetzen. Er kann damit seiner sozialen Verantwortung gerecht werden und gezielt diejenigen fördern, deren Einkommen alleine nicht für eine private oder betriebliche Vorsorge reichen würde. In einigen Branchen, z.B. im Einzelhandel, gibt es solche Modelle bereits. Außerdem gibt es für den Arbeitgeber eine, recht unbürokratische, Förderung: 30 % seiner Aufwendungen kann er direkt über das Lohnsteuerabzugsverfahren zurückbekommen.

Welche tariflichen Anforderungen gelten für die FörderRente?

Der Gesetzgeber sieht für die FörderRente eine lebenslange Rentenzahlung vor. Alternativ ist auch eine Kapitalauszahlung möglich. Der Tarif muss ungezillmert sein. Das heißt, dass die Abschlusskosten über die Laufzeit verteilt werden. Dementsprechend erhält der Vermittler grundsätzlich eine laufende Vergütung.

Wie werden Geringverdiener durch die Verringerung der Anrechnung von Altersvorsorgeleistungen auf die Grundsicherung unterstützt?

Es gibt Freibeträge für alle Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung, der Riester- und Basisversorgung sowie Rentenzahlungen aus der gRV (aus Zeiten einer freiwilligen Versicherung) bei gleichzeitigem Bezug von Leistungen aus Grundsicherung im Alter oder aus Erwerbsminderungsrenten. Anrechnungsfrei bleiben 100 € monatliche Rente, bei höherer Rente weitere 30 % (höchstens jedoch 50 % der Regelbedarfsstufe I, in 2020: 216 €).

Wie wurde der steuerfreie Dotierungsrahmen nach §3 Nr. 63 EStG verändert?

Der Dotierungsrahmen wurde signifikant erhöht: Statt, wie vorher, 4 %, können seit dem 01.01.2018 insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei in eine Direktversicherung eingezahlt werden. Der Aufstockungsbetrag in Höhe von bisher 1.800 € ist entfallen. Die Erhöhung von 4 % auf 8 % der BBG betrifft aber nur die steuerrechtliche Förderung – sozialversicherungsfrei sind wie bisher nur bis 4 %. Sollen weitere 4 % sozialversicherungsfrei umgewandelt werden, kann, wie vorher, der Durchführungsweg Unterstützungskasse genutzt werden.

Was bedeutet das für die Anrechnung von Beiträgen nach §40b EStG auf Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG?

Die Anrechnung wurde deutlich vereinfacht: Die tatsächlich geleisteten Beiträge für eine Direktversicherung gemäß § 40b EStG müssen nun vom Höchstbeitrag abgezogen werden, statt wie bisher den gesamten Aufstockungsbetrag von 1.800 € zu blockieren. Ein Euro Beitrag in einem Vertrag nach § 40b EStG bedeutet damit einen Förderrahmen von 8 % BBG (DRV West) minus einem Euro.

Was bedeutet die Zuschusspflicht zur Entgeltumwandlung für die Arbeitgeber?

Seit dem 01.01.2018 muss sich der Arbeitgeber im Sozialpartnermodell bereits an der Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter beteiligen. Außerhalb dieses Modells – für Neuabschlüsse seit 01.01.2019, für „Altzusagen“ ab dem 01.01.2022 – muss der Arbeitgeber seine Sozialversicherungsersparnisse an den Arbeitnehmer weitergeben. Um eine wiederkehrende Kontrolle der exakten Ersparnis zu vermeiden, können auch pauschal 15 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss weitergegeben werden. Voraussetzung ist, dass durch die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist von Beginn an unverfallbar.

Was müssen die Arbeitgeber in Bezug auf die Zuschusspflicht tun?

Alle Arbeitgeber sollten schnellstmöglich ihre Versorgungswerke dahingehend überprüfen lassen, ob und wie bereits Zuschüsse zur Entgeltumwandlung der Mitarbeiter gezahlt werden und ob diese konform zu den zukünftig geltenden Regelungen sind. Werden bereits Zuschüsse gezahlt, können diese nur unter gewissen Voraussetzungen auf die Zuschusspflicht angerechnet werden. Weitere Informationen hierzu finden Sie in unserem bAV-Praxistipp 9 „Gesetzlicher Beitragszuschuss zur Entgeltumwandlung“.

Was hat es mit der Neugestaltung der sogenannten „Vervielfältigungsregel“ auf sich?

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis aus, kann er nach der sogenannten „Vervielfältigungsregel“ (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG) einen gewissen Betrag, z.B. aus einer Abfindung, steuerfrei in eine Direktversicherung einzahlen. Bislang wurde dieser Betrag um die im Jahre des Ausscheidens und den sechs Vorjahren tatsächlich steuerfrei gestellten Beiträge gekürzt. Diese Regelung wurde nun deutlich vereinfacht. Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis bemisst sich der steuerfreie Betrag nun wie folgt: Dienstjahre (max. 10) x 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (DRV West).

Wie funktioniert die neue steuerfreie Nachzahlung von entgeltfreien Zeiten?

Wenn ein Mitarbeiter sich in einer entgeltfreien Zeit (z.B. Elternzeit, Entsendung ins Ausland oder Sabbatjahr) befindet, können Beiträge von bis zu 10 vollen Kalenderjahren steuerfrei nachgezahlt werden.

Was ist bei der Riester-Förderung neu?

Entfallen ist die sog. „Doppelterbeitragung“ bei „Riester-bAV“: In der Leistungsphase wird die Rente nicht mehr mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet. Außerdem steigt die Grundförderung von 154 € auf 175 €.

Ihr direkter Draht zur Continentale:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

oder



bAV-Vertriebsunterstützung



089/5153-400



bav-vu@continentale.de

Wir unterstützen Sie bei der Vorschlagserstellung, bei der Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen und kümmern uns um die Beantwortung Ihrer Fachfragen und Fragen zur betrieblichen Altersversorgung von und mit der Continentale.

Für die Unterstützung vor Ort stehen Ihnen gerne entweder Ihr persönlicher Ansprechpartner oder unsere bAV-Vertriebsunterstützung zur Verfügung.

Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Continentale Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung. Sie dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Durch die Überlassung wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmer oder Dritten nicht begründet.

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

**Continentale
Lebensversicherung AG**
- Direktion -
Baierbrunner Straße 31-33
81379 München
continentale.de

Kontaktadresse für Makler:
**Continentale
Versicherungsverbund**
- Vertrieb Makler -
Ruhrallee 92
44139 Dortmund
makler.continentale.de

**Ein Unternehmen des Continentale
Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit**