

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Die wichtigsten Fragen und Antworten!

1. Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung:
 - Beträgt 15 % des umgewandelten Betrages, begrenzt auf die tatsächliche Sozialversicherungsbeitragsersparnis des Arbeitgebers.
 - Ist begrenzt auf jährliche Entgeltumwandlungen bis zur Höhe des gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruchs (4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung [BBG]), also in 2018 maximal 15 % von 3.120 € = 468 €.
 - Gilt nur in den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) und ist **nicht** beschränkt auf das Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage). Keine Zuschusspflicht bei Unterstützungskassen und Direktzusagen.
 - Gilt für neue Entgeltumwandlungen ab 01.01.2019 (im Sozialpartnermodell ab sofort), für derzeit bereits bestehende Entgeltumwandlungen erst ab 01.01.2022.
 - Tarifverträge können von der Zuschusspflicht abweichen (gilt nicht im Sozialpartnermodell).
2. Verdopplung des steuerfreien Beitrags gemäß § 3 Nr. 63 EStG von 4 % auf 8 % der BBG in den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds):
 - Der Rechtsanspruch auf eine Entgeltumwandlung gemäß § 1 a BetrAVG bleibt auf 4 % der BBG begrenzt.
 - Die Entgeltumwandlung ist weiterhin nur bis zu einem Betrag in Höhe von 4 % der BBG beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung.
 - Der Arbeitgeberzuschuss ist nur für eine Entgeltumwandlung bis zu 4 % zahlen.
 - Möglichkeit der steuerfreien Nachzahlung von Beiträgen für Kalenderjahre ohne Entgeltanspruch im bestehenden Arbeitsverhältnis (maximal 10 Jahre * 8 % der BBG).
3. Förderbetrag für Geringverdiener:
 - Gefördert werden neue vom Arbeitgeber in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds gezahlte Beiträge.
 - Der Förderbetrag wird nicht gezahlt bei Direktzusagen, Unterstützungskassen oder Entgeltumwandlungen.
 - Geringverdiener sind Arbeitnehmer mit einem Einkommen von max. 2.200 € brutto pro Monat.
 - Die Förderung beträgt 30 % eines Arbeitgeberbeitrags zwischen 240 € und 480 € und wird dem Arbeitgeber auf Monatsbasis im Rahmen der Lohnsteueranmeldung rückvergütet.
 - Die Förderung wird nur gewährt, wenn der Beitrag in einen Versicherungstarif gezahlt wird, der eine gleichmäßige Verteilung der Kosten vorsieht („ungezillmert“). Diese Voraussetzung erfüllen bestehende Tarife meistens nicht!
 - Die Einführung einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung im Unternehmen ausschließlich für Geringverdiener kann gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die Förderberechtigung allein ist kein ausreichendes sachliches Differenzierungsmerkmal.

Herausgeber:

PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH · Black & Decker-Straße 17b · 65510 Idstein

Tel.: 06126 - 589-0 · email@pbg.de · www.pbg.de



4. Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen für Zusagen ab 01.01.2018:
 - Arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen sind künftig gesetzlich bereits unverfallbar, wenn die Zusage 3 Jahre (bislang 5 Jahre) bestanden und der Mitarbeiter bei Ausscheiden das 21. Lebensjahr (bislang das 25. Lebensjahr) vollendet hat.
 - Zusagen auf betriebliche Altersversorgung gegen Entgeltumwandlung sind bereits seit 2001 sofort gesetzlich unverfallbar.

5. Benachteiligungsverbot von ausgeschiedenen Arbeitnehmern:
 - Unverfallbare Anwartschaften müssen ab 2018 dynamisiert werden.
 - Gilt nur für Anwartschaften, die für Dienstzeiten ab 2018 erworben werden.
 - Gilt nicht, für Festbetragszusagen oder wenn die unverfallbare Anwartschaft bereits eine Dynamisierung enthält, z. B. bei beitragsorientierten Leistungszusagen, die einen Verzinsung bis zur Altersgrenze beinhalten.

6. Reine Beitragszusage – pay and forget:
 - Die Beschränkung der Arbeitgeberhaftung auf die reine Beitragszahlung ist nur auf tarifvertraglicher Grundlage möglich. Entsprechende Tarifverträge stehen noch nicht zur Verfügung.

7. Ausbau der Riesterförderung:
 - Die staatliche Grundzulage erhöht sich auf 175,00 € p.a.
 - Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung durchgeführte Riester-Verträge sind im Leistungsbezug nicht mehr beitragspflichtig zur Sozialversicherung (Abschaffung der Doppelverbeitragung).

8. Geringere Anrechnung auf die Grundsicherung:
 - Freiwillige Vorsorgebemühungen werden belohnt, indem Teile der Versorgungsleistung (z. B. der Betriebsrente) nicht auf die Grundsicherung angerechnet werden.
 - Anrechnungsfrei sind monatlich 100 € plus 30 % der darüber hinausgehenden Versorgungsleistung, begrenzt auf die halbe Regelbedarfsstufe 1 (2018 = 208 €).

Wir unterstützen Sie bei der zielführenden Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung in allen Durchführungswegen in Ihrem Unternehmen mit unserer jahrzehntelangen Erfahrung und unserem breiten Beratungsangebot, schreiben Sie uns einfach eine E-Mail an email@pbg.de.

Alle Neuerungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes verständlich erläutert finden Sie in „Das neue Betriebsrentenrecht“ von Herrn Rechtsanwalt Droßel, erschienen im Nomos Verlag, und in unserem [Webinar](#).