

Betriebsrentenstärkungsgesetz – die neuen Regelungen im Überblick

Zum 01.01.2018 tritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Das Ziel der Gesetzesreform ist eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben. Wir haben für Sie die wichtigsten Regelungen zusammengefasst.



Ausweitung steuerliche Förderung von bAV-Beiträgen

- Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge zu einer Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG) steigt von 4 % auf 8 % der BBG der GRV (West)
- Der SV-freie Höchstbetrag bleibt unverändert bei 4 % der BBG der GRV (West)
- Im Gegenzug entfällt der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro (§ 3 Nr. 63 EStG)
- Auf den neuen steuerfreien Höchstbetrag sind Beiträge zur kapitalgedeckten bAV anzurechnen, die nach § 40 b EStG a.F. pauschal besteuert werden.

Zuschuss zur Entgeltumwandlung

In der Regel spart auch der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge (ca. 20%). Künftig muss der Arbeitgeber diese eingesparten Sozialabgaben in Form eines pauschalen Zuschusses von 15 % zur bAV an den Arbeitnehmer weitergeben. Diese Zuschusspflicht gilt für Umwandlungen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Die Anwartschaft aus dem Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar. Die Zuschusspflicht gilt

- für vor 2019 bestehende Umwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2022
- für ab 2019 getroffene Umwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2019

BAV-Förderbetrag für Geringverdiener

Der Gesetzgeber fördert Arbeitgeber mit einem Zuschuss, die für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen (monatlicher Bruttoarbeitslohn bis zu 2.200 Euro) eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung einrichten. Der Zuschuss beträgt 30 % des Beitrags und wird direkt mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnet.

- Gefördert werden Beiträge von 240 Euro bis 480 Euro im Kalenderjahr
- Der staatliche Zuschuss beträgt also mindestens 72 Euro bis höchstens 144 Euro
- Gefördert werden die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
- Bei Verträgen, zu denen bereits 2016 ein Arbeitgeberbeitrag geleistet wurde, wird der Zuschuss nur für zusätzliche Arbeitgeber-Beiträge fällig
- Beiträge aus Entgeltumwandlung sind nicht begünstigt

Das Sozialpartnermodell

Der Kernpunkt des Sozialpartnermodells ist die Einführung einer reinen Beitragszusage, die dem Arbeitgeber in besonderer Weise eine Haftungsfreistellung erleichtert. Die wichtigsten Punkte des Sozialpartnermodells:

- Anwendbar, wenn das Modell von den Sozialpartnern im Tarifvertrag zugelassen ist
- Nicht-tarifgebundene Betriebe können das Modell ihres „einschlägigen“ Tarifvertrags nutzen
- Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds als Durchführungswege möglich
- Lebenslange Rente als Leistung – kein Kapitalwahlrecht
- Verbot garantierter Leistungen durch den Versorgungsträger
- Keine Haftung des Arbeitgebers für die Höhe der Leistung aus dieser Zusage
- Tarifvertragspartner müssen sich an der Durchführung und Steuerung der Versorgung beteiligen
- Arbeitgeber soll gemäß Tarifvertrag zur Absicherung durch Zusatzbeitrag verpflichtet werden
- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss (15 %) für Entgeltumwandlung bereits ab 2018

Opting-Out-Modell

Im Tarifvertrag kann eine automatische Entgeltumwandlung, soweit der Arbeitnehmer nicht widerspricht (sog. Opting Out), vereinbart oder für Betriebs- und Dienstvereinbarungen zugelassen werden.



münchener verein
partner der versorgungswerke
Handwerk. In besten Händen.

Arbeitsgemeinschaft der
handwerklichen Versorgungswerke e. V.
Goethestr. 52 · 80336 München
Service Telefon 089/54 04 19 01
info@versorgungswerk-handwerk.de
www.versorgungswerk-handwerk.de

Ihr Ansprechpartner