

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Bundestagsbeschluss vom 01.06.2017/Zustimmung Bundesrat 07.07.2017

Einführung einer reinen Beitragszusage mit Zielrente ohne Garantie

Aus Sicht der Arbeitgeber war die betriebliche Altersversorgung unter Umständen mit dem Risiko der Einstandspflicht verbunden. Denn nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung von Zusagen aus der Altersversorgung auch dann, wenn er sich eines externen Trägers bedient.

Nach dem neuen „**Sozialpartnermodell**“ soll dies noch einfacher werden (für Tarifverträge/Regelung):

- § Der Arbeitgeber zahlt den Beitrag, darüber hinaus hat er keine weitere Verpflichtung, keine Garantien bei der Leistung. Es resultiert am Ende aus dieser neuen Zusageform eine Zielrente ohne Kapitalwahlrecht („pay and forget“).
- § Diese reine Beitragszusage soll grundsätzlich ausschließlich in einem Sozialpartnermodell umsetzbar sein. Nach dem Entwurf (Entwurf § 21 ff. BetrAVG) müssen sich die Tarifvertragsparteien auf diese Umsetzungsform einigen oder auf ein gemeinsames Versorgungswerk zurückgreifen. Nichttarifgebundene Unternehmen sollen aber eine „Beitrittsoption“ erhalten.
- § Es können Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds als Umsetzer genutzt werden.
- § Bei der Beitragszusage und Entgeltumwandlung müssen mind. 15% der Sozialabgabensparnis an den Mitarbeiter weitergegeben werden (ab 01.01.2018).
- § Beitragszusagen sind sofort unverfallbar. Als Ausgleich für die Enthftung des Arbeitgebers „sollen“ Tarifverträge einen zusätzlichen, eigens nach dem neuen § 3 Nr. 63a EStG steuerbefreiten „Sicherungsbeitrag“ vorsehen, den der Arbeitgeber entrichten muss.
- § Über Tarifverträge kann eine verpflichtende Entgeltumwandlung als „*Opting-out*“ Variante auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse, eingeführt werden. Das Angebot zur Entgeltumwandlung „gilt als angenommen“, wenn es der Arbeitgeber mindestens drei Monate vor Umwandlung schriftlich unterbreitet und auf den Umwandlungsbetrag hingewiesen hat.

Ausweitung des Förderrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG

Der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG wird von derzeit 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West in der DRV auf 8 % ausgeweitet.

- § Differenzierung von Alt- und Neuzusagen im Zusammenhang mit dem § 40b EStG in der bis 31.12.2004 geltenden Fassung entfällt. Beiträge in einem alten 40b-Vertrag werden auf den erhöhten Dotierungsrahmen angerechnet.
- § Sozialversicherungsrechtlich gibt es keine Erhöhungen, es bleibt bei den 4 % der BBG West DRV.

Einführung eines neuen Förderbetrages für zusätzliche Arbeitgeberbeiträge

Dies ist zentraler Bestandteil der Förderung in klein – und mittelständischen Betrieben als Hauptzielgruppe.

- § Für Mitarbeiter mit max. 2.200 Euro brutto mtl. Entgelt kann der Arbeitgeber einen Betrag von 30 % eines zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages zur bAV direkt bei der Lohnsteueranmeldung absetzen.
- § Der Förderbetrag ist auf max.144 Euro begrenzt. Um diesen Förderbetrag in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeberbeitrag max. 480 Euro im Jahr betragen, bei mindestens 240 Euro Arbeitgeberbeitrag beträgt die Förderung 72 Euro für den Arbeitgeber.

Anpassung bei Riesterförderung & Grundsicherung

Die jährliche Riester-Grundzulage steigt von 154 € auf 175 €. Zudem werden Leistungen aus einer Riester-bAV in Zukunft KVdR frei. Rentenleistungen aus bAV, Riester- und Basisrentenverträgen werden zukünftig bis zu einem Betrag von insgesamt aktuell max. 205 €* monatlicher Rente nicht auf die staatliche Grundsicherung angerechnet.

*100 EUR Sockelbetrag + 30 %, max. Regelbedarfsstufe 1 nach SGB XII

Arbeitgeber müssen bei Entgeltumwandlung pauschal 15 % weitergeben

Gilt außerhalb des Sozialpartnermodells für alle Entgeltumwandlungen. Für neue Umwandlungen ab 01.01.2019, für bestehende Umwandlungen ab 01.01.2022.

© Mein Sachverständiger bAV

