

Reform der bAV: Betriebsrenten- stärkungs- gesetz seit 2018

Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz: Prüfen Sie Ihre Regelungen!

Der Bundesrat hat am 7. Juli 2017 der Reform der betrieblichen Altersversorgung zugestimmt. Das Gesetz trat zum 1. Januar 2018 in Kraft. Durch diese Reform sind die Entgeltumwandlungen betroffen, die seit dem 1. Januar 2018 neu vereinbart wurden.

Unser Fazit vorab


Das Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet Regelungen, mit denen die Attraktivität einer Betriebsrente deutlich erhöht werden kann. Trotzdem bleibt der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einstandspflichtig, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§1 Satz 3 BetrAVG). Vor dem Hintergrund der erweiterten Möglichkeiten in der Entgeltumwandlung darf das Risikopotenzial des Arbeitgebers nicht außer Acht bleiben.


Stellen Sie Ihre Versorgungsordnung vor dem Hintergrund des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auf den Prüfstand - Sie können nur gewinnen. Unternehmen, die keine besondere Versorgungsordnung haben und beliebige Versorgungsverträge ihrer Mitarbeiter bedienen, werden in Zukunft vor ganz besonderen Herausforderungen stehen.


Mit oder ohne Versorgungsordnung: das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist der Startschuss in eine kompetente, verständliche und verlässliche Betriebsrente. Nachfolgend sind die wesentlichen Inhalte des Betriebsrentenstärkungsgesetz zusammengefasst:

Einführung von Betriebsrente deutlich attraktiver 


Prüfen Sie Ihre Versorgungsordnung 

Risiko für Arbeitgeber beachten 


 Obligatorischer Arbeitgeberzuschuss in der Entgeltumwandlung

 Freibetrag in der Grundsicherung im Alter

 Geringverdiener-Förderbetrag

 Förderrahmen in Höhe von 8% der BBG

 Vervielfältigungsregelung

 Nachzahlungsmöglichkeiten für entgeltfreie Dienstzeiten

 Sozialpartnermodell

Ihr Ansprechpartner bei SCHUNCK
Achim Schneider
Leiter Competence Center Vorsorge
Eichwiesenring 1/1
70567 Stuttgart
+49 711 64856-29
SchneiderA@schunck.de



OSKAR SCHUNCK
GmbH & Co. KG
Assekuranz-Makler

Obligatorischer Arbeitgeberzuschuss in der Entgeltumwandlung

- Spart der Arbeitgeber durch diese neuen Entgeltumwandlungen Beiträge zur Sozialversicherung (Arbeitgeberanteil), so muss er ab 2019 diese Ersparnis an den Arbeitnehmer weitergeben.
- Der Arbeitgeber muss somit 15% des umgewandelten Entgelts in den Vorsorgevertrag des Arbeitnehmers einbezahlen.
- Für ältere Entgeltumwandlungen ist die Beteiligung in Höhe von 15% ab dem Jahr 2022 vorgeschrieben.



Bezuschusst ein Arbeitgeber bereits eine vom Arbeitnehmer finanzierte Betriebsrente (Altzusage), kommt es entscheidend darauf an, wie dieser Zuschuss deklariert wurde. Ungünstige oder fehlende Beteiligungsversprechen können dazu führen, dass die neue und obligatorische Beteiligung zusätzlich aufgebracht werden muss. Um das zu verhindern, sollten die jetzigen Regelungen an das Betriebsrentenstärkungsgesetz angepasst werden.

Zwei weitere Regelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sollen die Motivation der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in eine Betriebsrente zu investieren, deutlich erhöhen:

- 1) Freibetrag für Betriebsrenten in der Grundsicherung
- 2) Besonderer Förderbetrag für Geringverdiener (bis EUR 2.575)

Freibetrag in der Grundsicherung im Alter

- Die Betriebsrente wird bei der Grundsicherung - ganz oder teilweise - nicht mehr angerechnet.
- Der dafür geschaffene Freibetrag gilt sowohl für betriebliche Versorgungsleistungen als auch für weitere geförderte Vorsorgeverträge (z.B. „Riester“- und „Rürup“-Renten).

Das bedeutet...

- ...dass auf die Grundsicherung im Alter Versorgungsleistungen bis maximal EUR 208 anrechnungsfrei bleiben. Das verfügbare Alterseinkommen wird dadurch deutlich erhöht.
- Der Grundfreibetrag beträgt EUR 100. Übersteigende Versorgungsleistungen werden zu 30% ebenfalls nicht angerechnet.
- Der so ermittelte anrechnungsfreie Gesamtbetrag darf 50% bzw. EUR 208 der „Regelbedarfsstufe I“ des Sozialhilfegesetzes nicht überschreiten.



Mit dieser neuen Regelung können auch Arbeitnehmer mit geringen Rentenanwartschaften eine deutliche Verbesserung ihrer Altersversorgung erzielen.

Geringverdiener-Förderbetrag

Arbeitnehmer mit einem geringen Einkommen sollen durch Arbeitgeberbeiträge für die Betriebsrente gewonnen werden. Zusammen mit dem Freibetrag in der Grundsicherung ist der Förderbetrag für Geringverdiener ein wirksames Instrument, die Vorsorge über den Betrieb deutlich zu verbessern.

- Für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Einkommen von höchstens EUR 2.575 im ersten Dienstverhältnis erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 30% seiner Aufwendungen.
- Dieser Zuschuss kann direkt von der abzuführenden Lohnsteuer einbehalten werden.
- Dabei dürfen die Aufwendungen für einen Geringverdiener zwischen EUR 240 (Minimum) und EUR 960 (Maximum) liegen.
- Außerdem darf der Tarif eines Produktgebers keine Vertriebskosten enthalten.



OSKAR SCHUNCK
GmbH & Co. KG
Assekuranz-Makler

Förderrahmen in Höhe von 8% der BBG

- Der Förderrahmen (Steuerbefreiung) wurde von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) verdoppelt (das sind EUR 564 in 2022).
- Entgeltumwandlungen bis zu dieser Höhe bleiben insgesamt steuerfrei.
- Die Beitragsersparnis in der Sozialversicherung beträgt EUR 282 im Jahr 2022.

Vervielfältigungsregelung

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht auch attraktive Nachzahlungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer mit entgeltfreien Dienstzeiten oder für ausscheidende Arbeitnehmer vor.

- Bei Ausscheiden aus dem Unternehmen können Arbeitnehmer zusätzliche Beiträge steuerfrei in eine Direktversicherung einzahlen.
- Insgesamt stehen für jedes volle Dienstjahr 4% der BBG als steuerfreier Betrag zur Verfügung (insgesamt für 10 Jahre). Das sind maximal EUR 33.840 im Jahr 2022.
- Tatsächlich gezahlte Beiträge im gleichen Zeitraum werden nicht angerechnet.

Nachzahlungsmöglichkeiten für entgeltfreie Dienstzeiten

Als Ausgleich von Brüchen in der Erwerbsbiografie (z.B. Elternzeit) können bis zu 8% der BBG pro vollem Kalenderjahr steuerfrei in eine Direktversicherung eingezahlt werden – ebenfalls für maximal 10 Jahre und Beschäftigung im ersten Dienstverhältnis.

Sozialpartnermodell

Sozialpartner (Tarifvertragspartner) haben seit dem Jahr 2018 die Möglichkeit, Betriebsrenten ganz neu zu gestalten: Es bleibt den Sozialpartnern überlassen, wie sie eine zugesagte Betriebsrente finanzieren.

- Als Besonderheit wurde festgelegt, dass es keine Garantien geben darf.
- Die Höhe der späteren Betriebsrente hängt also ausschließlich vom Anlageergebnis der Sozialpartner ab.
- Die Zusage beschränkt sich auf die Höhe des Beitrags (Beitragszusage).
- Arbeitgeber, die das Sozialpartnermodell einführen, haften nur für die Beiträge, nicht jedoch für die Erfüllung späterer Rentenleistungen.
- Ersparnisse in der Sozialversicherung muss der Arbeitgeber sofort in Höhe von 15% als Zuschuss in die Altersvorsorge seiner Mitarbeiter einzahlen.
- Die Versorgung muss eine lebenslange Rente sein. Die Unverfallbarkeit ist ab Beginn gegeben und der Arbeitgeber muss einen Sicherheitsbeitrag leisten.
- Den Tarifvertragspartnern wird die rechtssichere Einführung der Betriebsrente per Opting-out ermöglicht. Dadurch erhält jeder Arbeitnehmer automatisch eine Betriebsrente durch Entgeltumwandlung, sofern er nicht widerspricht. Durch das Opting-out soll die Versorgung der Arbeitnehmer gerade im mittleren und unteren Lohnsegment deutlich verbessert werden.
- Unternehmen ohne Tarifbindung können sich einem für ihre Branche gültigen Sozialpartnermodell anschließen.



Seit fast 100 Jahren betreibt SCHUNCK „Risk-Management“ in einer so professionellen Weise, dass sich unsere Kunden fest darauf verlassen können. Immer wieder haben wir festgestellt, dass fehlende oder unzureichende Regelungen in der Betrieblichen Altersversorgung (BAV) den Fortbestand eines Unternehmens gefährden können. Wir, die SCHUNCK GROUP, haben deshalb das Risk-Management in der BAV zum Kerngeschäft gemacht. Dadurch können unsere Kunden auch in diesem komplexen Gebiet voll und ganz auf uns bauen.

Die SCHUNCK GROUP verfügt über eine mehr als 60 jährige Praxis in der Beratung, Gestaltung und Verwaltung von betrieblichen Versorgungswerken. Zusammen mit unserem leistungsstarken Backoffice erbringt die SCHUNCK GROUP Leistungen, die in ihrer Gesamtheit einzigartig sind.



OSKAR SCHUNCK
GmbH & Co. KG
Assekuranz-Makler