



Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018

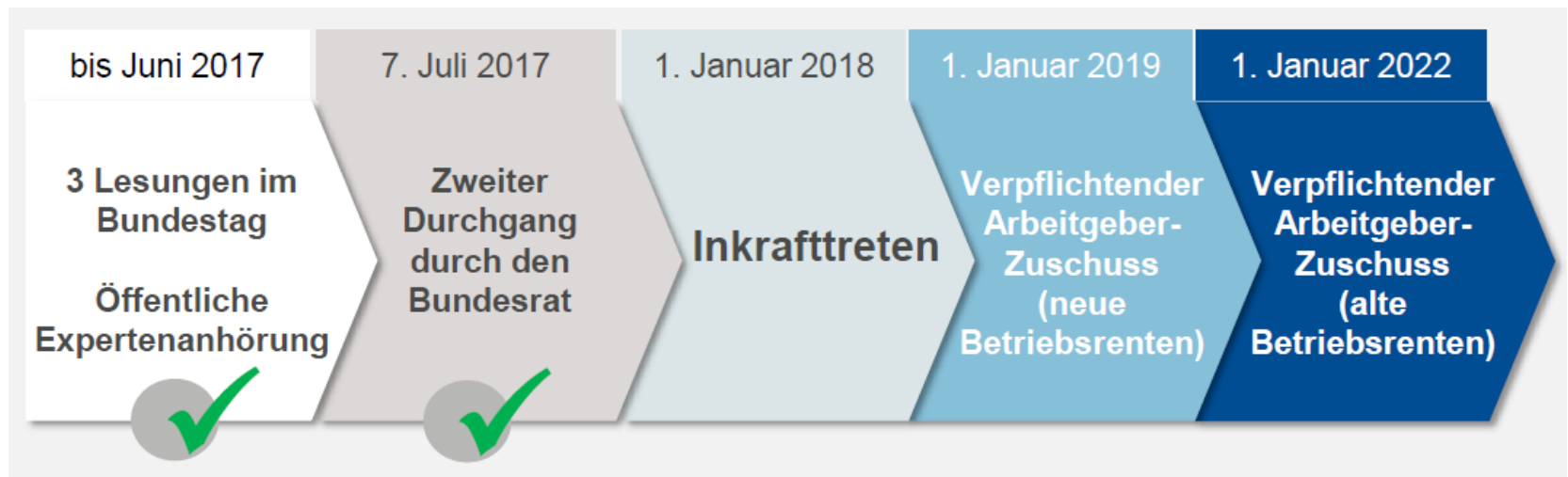
**Hintergründe zum Handlungsbedarf und den
hiermit verbundenen Chancen für die betriebliche
Praxis**

Hamburg, den 11. September 2017

Übersicht der verbesserte Rahmenbedingungen:

- Neuer Dotierungsrahmen
- Nachzahlungsmöglichkeiten
- Neue Vervielfältigungsregelung
- Förderung Geringverdiener
- Vorsorgefreibeträge bei Grundsicherung
- Riester mit mehr Grundzulage und ohne Doppelverbeitragungen in der bAV
- Sozialpartnermodell

Wichtige zeitliche Schritte



Erhöhter Dotierungsrahmen in der bAV

- Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG wird auf 8% der BBG der GRV (6.096,- € per anno für 2017) anstelle von 4% zuzüglich des zusätzlichen Höchstbetrages von 1.800,- € erhöht (maximal 4.848,- € per anno). Diese Erhöhung des Fördervolumens gilt auch für bestehende Verträge.
- Der vollständige Wegfall des bisherigen zusätzlichen Höchstbetrages in Höhe von 1.800,- € bei zeitgleich aktiv bestehender pauschalversteuerter Altnutzung nach § 40 b EStG (in der Regel Altdirektversicherung) wird durch eine reale Anrechnung auf den Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG ersetzt.
- Unterscheidung zwischen Alt- und Neunutzung wird im Rahmen der § 3 Nr. 63 EStG Förderungen abgeschafft
- Die Sozialversicherungsfreiheit der nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beträge verbleibt bei 4% der BBG der GRV
- Keine Änderungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen, deren steuerliche und sozialabgabenrechtliche Freistellung unverändert bestehen bleiben.

Chancen und Aufgaben in der Praxis:

1. **Zusätzliche Möglichkeiten insbesondere für Arbeitnehmer mit Einkommen oberhalb der BBG oder sozialversicherungsfreie Gesellschaftergeschäftsführer**
2. **Mehr Gestaltungsmöglichkeit für die bAV für Führungskräfte und bezüglich der Gestaltungsform (BU Schutz, Zuzahlungen (zum Beispiel Überstundenmodelle) und Mischfinanzierungsmodelle)**

Neue Möglichkeiten der Nachzahlung

- Pro Dienstjahr in dem das 1. Dienstverhältnis **vollständig ruhte** können im Jahr der Nachzahlung bis zu 8% der BBG steuerfrei geleistet werden (anteilige Sozialversicherungsfreiheit)
- Geringfügige Begrenzung auf maximal 10 Dienstjahre
- Gilt ab 01.01.2018 auch rückwirkend für alle AN im neu definierten Förderrahmen
- Die Nachzahlung muss nicht zwingend in einem Betrag oder in einer bestimmten Frist erbracht werden

Chancen und Aufgaben in der Praxis:

1. **Zusätzliche Möglichkeiten insbesondere bei Unterbrechungszeiträumen im Betrieb wie Elternzeit, Auslandsaufenthalt oder Sabbatjahr zur besseren sowie flexibleren Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge.**
2. **Mehr Gestaltungsmöglichkeit bei Entsendevereinbarungen.**

Erhöhtes Fördervolumen zur Vervielfältigung

- Das steuerlich geförderte Volumen von Anteilen entsprechender Entlassungsabfindungen oder von Kapitalleistungen aus Direktzusagen wird flexibilisiert und in vielen Fällen erhöht.
- Bei Ausscheiden aus dem Unternehmen können ab 2018 pro Dienstjahr für maximal 10 Dienstjahre 4% der jeweils aktuellen BBG West steuerfrei eingezahlt werden. Sofern es sich um Entlassungsabfindungen handelt, sind diese unverändert sozialversicherungsfrei zu verbuchen.
- Die bisherige Anrechnung von in den letzten sechs und dem Jahr des Ausscheidens tatsächlicher genutzter Dotierungen nach § 3 Nr. 63 EStG entfällt zukünftig.
- Wurde für den Arbeitnehmer bereits vor 2018 ein Beitrag nach § 40b EStG a.F. pauschal lohnversteuert, kann wie bisher alternativ die alte Vervielfältigungsregelung nach § 40b Abs. 2 S. 3 EStG a.F. in Anspruch genommen werden.

BRSG – neue Möglichkeiten bei Beschäftigungsbeendigung

Die erhöhte Förderung bei Abfindungen im Überblick:

Ein seit 1995 angestellter AN beendet in 2018 nach 23 Dienstjahren sein bisheriges erstes Dienstverhältnis. Seitens des AG erfolgt eine Abfindungszahlung von 40.000 EUR. Bisher besteht bereits eine Direktversicherung mit einem Jahresbeitrag i.H.v. 1.200 EUR.

	Vervielfältigung § 40b EStG	Vervielfältigung § 3 Nr. 63 EStG	Neuregelung § 3 Nr. 63 EStG
Anrechenbare Dienstjahre	23 Jahre	13 Jahre	10 Jahre
Vervielfältigungsvolumen	1.752,00 EUR	1.800,00 EUR	3.048,00 EUR ¹
Vervielfältigungsvolumen x anrechenbare Dienstjahre	40.296,00 EUR	23.400,00 EUR	30.480,00 EUR
abzüglich Anrechnung von Beiträgen der letzten 7 Jahre	- 8.400,00 EUR	- 8.400,00 EUR	
= Steuerfreies Volumen		15.000,00 EUR	30.480,00 EUR
= Pauschalbesteuerungsfähig	31.896,00 EUR		
Steuerpflichtige Rest-Abfindung	8.104,00 EUR	25.000,00 EUR	9.520,00 EUR

¹ Das Vervielfältigungsvolumen ergibt sich aus 4 % der jeweils aktuellen BBG. Im Beispiel wird die BBG des Jahres 2017 (76.200,00 EUR) zugrunde gelegt.

Chancen und Aufgaben in der Praxis:

1. Zusätzliche Möglichkeit, sofern Abfindungszahlungen oder Kapitalabfindungen aus Pensionszusagen entstehen mit zukünftiger Dynamisierung.

Verallgemeinerung der Mindestbeteiligung des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlungen mit Lohnnebenkostensparnissen

- Ab dem 01.01.2019 wird es für neu begründete versicherungsförmige Entgeltumwandlungen, die über die herkömmliche bAV, also jenseits des Sozialpartnermodells, durchgeführt werden, einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von **pauschal 15 %** geben. Dieser ist an den Versorgungsträger zu zahlen und sofort gesetzlich unverfallbar. Diese Zuschussverpflichtung gilt für das Sozialpartnermodell ab 2018, wobei noch nicht mit tarifvertraglichen Angeboten zu rechnen ist.
- Voraussetzung: Sozialversicherungssparnis des AG.
 - Nach unserer Auffassung ist nicht die absolute Höhe der Ersparnis entscheidend, sondern es handelt sich um eine pauschale AG Verpflichtung unabhängig von dem Umfang der Sozialabgabenersparnis (Beitragsanteile innerhalb der BBG KV, RV oder der UV (Knappschaft)).
- Direktzusagen und Unterstützungskassen-Zusagen sind nicht AG-zuschussverpflichtet.
- Für alle versicherungsförmigen Zusagen, die vor dem 01.01.2019 erteilt wurden und auf Entgeltumwandlung beruhen, **ist** dieser Arbeitgeberzuschuss spätestens ab dem 01.01.2022 verpflichtend einzuführen.

Chancen und Aufgaben in der Praxis:

1. Überprüfung und Anpassung bestehender Regelungen, um Doppelansprüche auszuschließen.
2. Versorgungsordnung im Unternehmen zur generellen Rechtssicherheit ausgestalten.
3. Zusätzliche Attraktivität der bAV im Betrieb schaffen und Wettbewerbsnachteile vermeiden.

Einführung eines zusätzlichen Förderbeitrag für Geringverdiener (§ 100 EStG)

- Steuerfreiheit bei dem Arbeitnehmer zusätzlich zur Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG.
- Arbeitgeber erhalten einen zusätzlichen Anreiz, arbeitgeberfinanzierte bAV-Anteile einzurichten, die sofort gesetzlich unverfallbar sein müssen. Bewertet werden nur Beiträge, die nicht bereits im Jahr 2016 geleistet wurden.
- Dieser „Förderbeitrag“ des AG zwischen 240 EUR und 480 EUR per anno wird über das Lohnsteuerabzugsverfahren zu 30% direkt erstattet (72 EUR – max.144 EUR).
- Der Restbetrag (bAV- AG Beitrag abzgl. Förderung) ist wie üblich als Betriebsausgabe abzugsfähig, sodass sich beispielsweise bei einem AG Beitrag in Höhe von 240,- € per anno im Schnitt eine Arbeitgeberbelastung von nur noch 118,- € ergibt:

Gesamtbeitrag p. a.	240 EUR
./. Förderung nach § 100 EStG (30 %)	./. 72 EUR
./. Steuererstattung aus Betriebsausgaben (rund 30 % aus 168 EUR)	./. 50 EUR
Nettoaufwand des Arbeitgebers	118 EUR

Fortsetzung:

- Die zusätzliche Förderung von Arbeitgeberbeteiligungen gilt bei einem maximalen Arbeitslohn in Höhe von 2.200,- € EUR monatlich. Hierbei ist auf den regelmäßig fortlaufenden Arbeitslohn ohne sonstige Bezüge wie beispielsweise Urlaubs – oder Weihnachtsgeld abzustellen.
 - Hierbei sind die Umstände in dem Monat zum Zahlungstermin entscheidend und es empfiehlt sich eine jährliche Zahlung, um Korrekturbuchungen zu vermeiden.
- Die Förderung gilt zudem nur für vorhandenes 1. Dienstverhältnis (Lohnsteuerklasse I-IV).

Chancen und Aufgaben in der Praxis:

1. Überprüfung und Anpassung bestehender Regelungen und Betriebsvereinbarungen.
2. Bewertung der Beschäftigungsstruktur (Geringverdiener sind auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber), um zusätzliche Attraktivität der bAV im Betrieb für die Zielgruppe zu schaffen und Wettbewerbsnachteile zu vermeiden.

Verbesserte Riester-Förderung und Grundsicherung

- Für die Riester-Förderung über die bAV sind die Auszahlungen in der Rentenphase auch für bestehende Verträge nicht mehr kranken- bzw. pflegeversicherungspflichtig, da die Beiträge zuvor analog der privaten Riesterförderung mit Sozialabgaben belastet wurden und eine echte Doppelverbeitragung ausgeschlossen wird.
- Zudem wird die Grundzulage auch für bestehende Verträge von 154 € auf **175 € erhöht**.
- Grundsätzlich wird für die geförderte Altersvorsorge bei gleichzeitigem Bezug der Grundsicherung im Rentenalter ein Grundfreibetrag in Höhe von 100,- € monatlich zuzüglich weiterer anteiliger Anrechnungsfreibeträge eingeführt, sodass der Grundsicherungsbezieher seine Leistung um bis zu 204,50 € monatlich erhöhen kann (Stand 2017 => dynamische Grenze)

Chancen und Aufgaben in der Praxis:

1. Bewertung der Beschäftigungsstruktur (Geringverdiener sind auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber), um zusätzliche Attraktivität der bAV im Betrieb für die Zielgruppe zu schaffen und Wettbewerbsnachteile zu vermeiden.
2. Dem potentiell zusätzlichen Beratungsbedarf der Mitarbeiter kann mit der Kooperation zu einem qualifizierten Dienstleister begegnet werden.

Die wesentlichen Grundzüge und potentiellen Hindernisse

- Die reine Beitragszusage wird ohne Haftung des AG als garantielose **Zielrente** vereinbart, die im Verlauf auch während der Rentenphase steigen oder sinken kann.
- Eine Kapitalabfindungen zum Leistungsbeginn zugunsten des versorgten Mitarbeiters ist ausgeschlossen und eine Portabilität bei Arbeitgeberwechsel auf Sozialpartnermodelle beschränkt.
- Mangels einer Garantieleistung des Versorgungsträgers sind wichtige Zusatzversicherungen wie beispielsweise der Berufsunfähigkeitsschutz voraussichtlich nicht verlässlich zu vereinbaren.
- Neben dem verpflichteten AG Zuschuss in Höhe von 15% bei Entgeltumwandlungen **muss** der AG ab 01.01.2018 zusätzlich einen **Sicherungsbeitrag** leisten, dessen Höhe über den Tarifvertrag bindend festgelegt wird.
- Der eigene und in dem aktuell schwierigen Anlageumfeld neu einzurichtende Deckungsstock des Versorgungsträger muss unter einem Kontrollrecht der Tarifvertragspartner erst den Beweis einer potentiellen Zusatzperformance erbringen.
- Die Tarifvertragsparteien können, müssen aber nicht das neue Sozialpartnermodell nutzen. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können ein Sozialpartnermodell grundsätzlich ebenfalls nutzen. Allerdings müssen diese dann sämtliche Tarifvertragsregeln anwenden und die jeweilige Versorgungseinrichtung muss zustimmen.

Chancen und Aufgaben in der Praxis:

1. Aktuelle Hochleistungsmodelle der gängigen bAV Welt ermöglichen in Verbindung mit einer professionellen Ausgestaltung durch einen qualifizierten Dienstleister eine möglichst verwaltungs- sowie haftungsarme Durchführung. Angebotene selektierte Produkte und Gruppenverträge verschaffen zudem im Spannungsfeld von Leistungsumfang und Leistungshöhe unverändert nachhaltig vorteilhafte Ergebnisse.