

## Die Reform der betrieblichen Altersversorgung.

Zum 1. Januar 2018 reformiert das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz die betriebliche Altersversorgung (bAV). Besonders für kleine und mittlere Unternehmen werden stärkere Anreize geschaffen, die betriebliche Altersversorgung ihrer Mitarbeiter zu fördern. Einige Gesetzesänderungen betreffen alle Arbeitgeber, die bereits eine bAV anbieten. Sie sollten Ihre bestehenden Versorgungsordnungen umgehend auf Änderungsbedarf prüfen und überarbeiten. Ziel: Die Betriebsrenten für alle Beteiligten optimieren und die Ausgestaltung künftiger Modelle anstoßen. Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick:

### Verbesserung der Rahmenbedingungen

#### > **Steuerliche Förderung für bAV wird von 4 % auf 8 % erhöht**

Ab 2018 ist es möglich, steuer- und sozialversicherungsfrei deutlich mehr Geld in eine Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zu investieren. Bis zu 8 % (bisher 4 %) der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) können steuerfrei in eine bAV gezahlt werden, nach aktueller BBG-West sind das 6.096 EUR jährlich. 4 % der Beiträge sind zudem sozialversicherungsfrei. Beiträge von bisher bestehenden „Alt“-Direktversicherungen nach § 40 b EStG werden dabei angerechnet. Der bisherige Zusatzbetrag von 1.800 EUR entfällt.

**!** Besonders interessant für Fach- und Führungskräfte in Ihrem Unternehmen mit höherem Einkommen und damit höherem Versorgungsbedarf. Mehr Gestaltungsspielraum für Sie bei der Versorgung Ihrer Mitarbeiter.

#### > **Neuer Förderbetrag für Mitarbeiter mit einem Einkommen bis 2.200 EUR**

Zahlt der Arbeitgeber ab 2018 zwischen 240 und 480 EUR jährlich in eine zusätzliche bAV ein, kann er 30 % davon bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung verrechnen, max. 144 EUR. Dieser Vorteil gilt zusätzlich zu den anderen staatlichen Förderungen und nur für Mitarbeiter mit einem monatlichen Bruttoeinkommen bis 2.200 EUR. Der Beitrag kann weiterhin als Betriebsausgabe abgesetzt werden.

**!** Mitarbeiterbindung wird hier staatlich gefördert. Überprüfen Sie bestehende Betriebsvereinbarungen – auch Teilzeitkräfte können einbezogen werden.

#### > **Pflicht-Arbeitgeberzuschuss: Weitergabe der Sozialversicherungs-Ersparnis**

Bei einer Entgeltumwandlung (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) spart i. d. R. nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber Sozialabgaben. Ab 2019 muss der Arbeitgeber bei Neuverträgen, soweit er Sozialversicherungsbeiträge spart, pauschal 15 % in den bAV-Vertrag des Arbeitnehmers als Zuschuss einzahlen. Bei bestehenden Verträgen greift diese Regelung ab 2022.

**!** Wichtiges Argument für Arbeitnehmer – bAV rechnet sich künftig noch mehr. Überprüfen Sie bestehende Regelungen der Arbeitgeberzuschüsse, um Doppelansprüche zu vermeiden.

# IHR PLUS AN CHANCE.

Mit der bAV-Reform und R+V.

## > **Abfindungen steuerfrei für Altersvorsorge verwenden**

Es wird attraktiver, eine Abfindung des Arbeitgebers bei Ausscheiden des Mitarbeiters steuerfrei in eine bAV-Anwartschaft zu investieren (im Rahmen der sogenannten Vielfältigungsregelung). Für max. zehn Berufsjahre können bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei eingezahlt werden – 2018 liegt der Höchstbetrag, mit aktueller BBG-West gerechnet, bei 30.480 EUR und damit fast doppelt so hoch wie zuvor. Die Berechnungsregel wurde außerdem deutlich vereinfacht.

**!** Mehr Gestaltungsspielräume für den Aufbau einer bAV-Anwartschaft beim Ausscheiden von Mitarbeitern.

## > **Nachholen von Beiträgen für die bAV**

Arbeitsleben mit Unterbrechungen durch z. B. Elternzeit oder Auslandsentsendungen gehören heutzutage zum Berufsalltag. Dadurch wird nicht kontinuierlich in die bAV eingezahlt, es entstehen Versorgungslücken. Ab 2018 ist es möglich, Beiträge für ruhende Arbeitsverhältnisse nachzuholen. Das ist pro Kalenderjahr bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze und für max. zehn Kalenderjahre möglich.

## > **Neuer Freibetrag für Altersvorsorge bei der Grundsicherung**

Durch den neuen Freibetrag von bis zu 204,50 EUR für eine zusätzliche Altersvorsorge wie z. B. eine bAV wird diese weniger auf die Grundsicherung im Alter angerechnet. Eine bAV wird für Mitarbeiter, insbesondere mit geringem Einkommen, attraktiver und sie erhalten mehr von ihrer zusätzlichen Vorsorge.

**!** Wichtiges Argument für Arbeitnehmer – bAV rechnet sich künftig noch mehr. Vorsorgen lohnt sich – für jeden!

## > **Riester-Förderung steigt und Verbesserungen bei Riester-bAV**

Die Grundzulage für jeden Vertrag steigt auf 175 EUR. Kinderzulagen bleiben unverändert bei 185 bzw. 300 EUR, je nach Geburtsjahr. Die doppelte Beitragspflicht in der Krankenversicherung während der Anspar- und Leistungsphase bei Riester-bAV entfällt.

## **Sozialpartnermodell für Tarifvertragsparteien**

### > **Beitragszusage wird neu eingeführt**

Es wird eine neue Zusageart eingeführt – die reine Beitragszusage. Der Arbeitgeber verspricht seinen Mitarbeitern die Zahlung von Beiträgen in die bAV. Statt einer garantierten Rente wird eine Zielrente avisiert. Vorteil: Der Arbeitgeber hat über die Beitragszahlung hinaus keine weiteren Verpflichtungen. Durch eine flexiblere Kapitalanlage und den Verzicht auf Garantien kann eine höhere Rente erzielt werden. Der Gesetzgeber legt bestimmte Rahmenbedingungen fest, z. B. ausschließlich Rentenzahlung oder einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung, Beschränkung auf Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

**!** Wichtig: Die Beitragszusage ist nur im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen möglich, d. h. Tarifvertragsparteien können eine solche Zusage vereinbaren. Dann können tarifgebundene Arbeitgeber teilnehmen oder tarifungebundene Arbeitgeber die Anwendung von einschlägigen Tarifverträgen vereinbaren.

### > **Opting-out-Verfahren wird rechtssicher gestärkt**

Das schlanke Verfahren bedeutet, dass Ihre Mitarbeiter automatisch in Ihr bAV-Versorgungswerk aufgenommen werden. Diese erhalten aber eine Abwahlmöglichkeit – ein „Opting-out“. So motivieren und erreichen Sie deutlich mehr Mitarbeiter mit Ihrem bAV-Angebot. Opting-out kann auch weiterhin unternehmensindividuell, unabhängig von Tarifvereinbarungen, eingerichtet werden.