

Aktuelle Information zur betrieblichen Altersversorgung

Zum 01.01.2018 hat die Bundesregierung mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) Neuerungen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Im Folgenden erfahren Sie die wesentlichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen.

1. Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens

Der jährliche steuerfreie Höchstbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG wird von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) erhöht. Beiträge zugunsten einer nach § 40 b EStG pauschalbesteuerten Versorgung verringern diesen Höchstbeitrag. Dafür entfällt der bisherige zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 EUR pro Jahr. Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin auf 4 % der BBG begrenzt.

2. Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung

Bei Entgeltumwandlungen des Arbeitnehmers in die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds sieht der Gesetzgeber künftig einen Zuschuss in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages vor, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 01.01.2019 neu geschlossen werden, muss der Zuschuss sofort erbracht werden, bei vor dem 01.01.2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen erst ab dem 01.01.2022. Sie können die Versorgung Ihrer Mitarbeiter auch schon ab sofort durch die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis stärken. Der Zuschuss muss ebenfalls in die Direktversicherung, die Pensionskasse bzw. den Pensionsfonds eingebracht werden und wird auf den steuerlichen sowie den sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen angerechnet. Er ist sofort gesetzlich unverfallbar.

Diese Regelung kann durch einen Tarifvertrag aufgehoben oder geändert werden (tarifdispositive Regelung). Wenn Ihr Unternehmen einem Tarifvertrag unterliegt, empfehlen wir Ihnen eine Rücksprache mit Ihrem Arbeitgeberverband.

Hinweis zur Unterstützungskasse: Viele Arbeitgeber, die Mitglied in einer Zusatzversorgungskasse (ZVK, KZVK, VBL) sind, bieten den Beschäftigten die Entgeltumwandlung über die Unterstützungskasse. Auch wenn das Gesetz bei diesem Durchführungsweg den Zuschuss nicht explizit vorsieht, ist die Umsetzung dieser Regelung auch bei der Unterstützungskasse sinnvoll.

3. Neuer steuerlicher Förderbetrag für Arbeitgeber nach § 100 EStG

Als Arbeitgeber erhalten Sie für die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung eine staatliche Förderung in Höhe von 30 % Ihres Beitrags, wenn Sie Ihren Arbeitnehmern, die maximal 2.200 EUR brutto im Monat verdienen, ab 2018 einen neuen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von mindestens 240 EUR pro Jahr je Mitarbeiter zusagen. Gefördert werden jährliche Beiträge in Höhe von maximal 480 EUR pro berechtigten Mitarbeiter. In den Genuss der

neuen Förderung kommen damit neben Geringverdienern auch zahlreiche Arbeitnehmer in Teilzeit.

Voraussetzung ist, dass diese betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds erfolgt. Die staatliche Förderung erhalten Sie durch Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer.

Für die Förderung nach § 100 EStG bieten wir Ihnen eine spezielle Vorsorgelösung im Rahmen der Direktversicherung an, die die Vorgaben des Gesetzgebers erfüllt.

4. Einführung eines Freibetrags in der Grundsicherung

Renten aus einer freiwilligen zusätzlichen Altersversorgung, wie z. B. der betrieblichen Altersversorgung, werden künftig je nach Höhe ganz oder zum Teil von der Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter freigestellt (in 2018: Freibetrag von bis zu 208 EUR monatlich). Somit lohnt sich Altersvorsorge auch für Menschen mit geringem Einkommen.

5. Gesetzliche Unverfallbarkeit von arbeitgeberfinanzierten bAV-Zusagen

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie wurden die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen geändert. Für ab 01.01.2018 erteilte Zusagen sind eine Zusagedauer von mindestens 3 Jahren (bisher 5 Jahre) und ein Alter des Arbeitnehmers bei Ausscheiden von mindestens 21 Jahren (bisher 25 Jahre) maßgeblich.

Vor dem 01.01.2018 erteilte Zusagen werden spätestens zum 01.01.2021 unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer bei Ausscheiden mindestens 21 Jahre alt ist.