

Die erste Seite

Regierungsentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 21. 12. 2016

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz soll die betriebliche Altersvorsorge (bAV) in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern fördern. Die wesentlichen Änderungen: Bei der *reinen Beitragszusage* (neue Art der bAV-Zusage) wird der Arbeitgeber tarifvertraglich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der bAV an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung (versicherungsförmige Durchführungswege) zu zahlen. Grundlage für die Höhe der Versorgungsleistung bilden alleine die Beiträge zzgl. der Kapitalerträge. Reine Beitragszusagen sind von Anbeginn an gesetzlich unverfallbar.



Die Tarifvertragsparteien können betriebliche Versorgungssysteme mit automatischer Entgeltumwandlung (*Opting Out*) einführen – auch im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und -nehmer dürfen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren.

Bei reiner Beitragszusage muss im Tarifvertrag geregelt werden, dass der Arbeitgeber mindestens 15% des aufgrund der Entgeltumwandlung sozialversicherungsfreien Entgelts zusätzlich als *Arbeitgeberzuschuss* zahlt. Mit der reinen Beitragszusage wird der Arbeitgeber als Ausgleich für den Wegfall der Subsidiärhaftung verpflichtet, einen *Sicherungsbeitrag* zusätzlich zu dem Versorgungsbeitrag aufzubringen.

Bei einem Arbeitgeberwechsel kann der Übertragungswert aus der Versorgungszusage des alten Arbeitgebers (mit Einstandspflicht) auf eine neue Versorgungseinrichtung mit reiner Beitragszusage übertragen werden. Die Entscheidung hierüber trifft der (neue) Arbeitgeber.

Bei Insolvenz des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer eine auf sein Leben abgeschlossene Rückdeckungsversicherung privat fortsetzen (beitragsfrei oder -pflichtig). Der PSV aG wird in diesem Fall von seiner Einstandspflicht befreit.

Die Änderungen im Betriebsrentengesetz werden durch folgende steuerliche Maßnahmen flankiert:

- Der steuerfreie Höchstbetrag zur Finanzierung versicherungsförmiger Gestaltungen wird von 4% auf 8% der RV-BBG (West) angehoben (§ 3 Nr. 63 EStG). Gleichzeitig wird der zusätzliche Pauschalbetrag von 1800 Euro aufgehoben. Der SV-beitragsfreie Höchstbetrag bleibt bei 4% der RV-BBG. Bei einer BBG von 76200 Euro (Wert 2017) bleiben also ab 2018 Beiträge bis 6096 Euro steuerfrei. Nach geltendem Recht blieben 4848 Euro (4% BBG plus 1800) steuerfrei.
- Soweit noch Beiträge pauschal versteuert werden (Altverträge nach § 40b EStG a. F.) werden diese auf den steuerfreien Höchstbetrag angerechnet (soweit die Gesamtbeiträge 4% der BBG übersteigen).

- Der steuerfreie Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers wird nicht dem § 3 Nr. 63 EStG zugeordnet und mindert diesen daher nicht. Der Arbeitgeberzuschuss von mindestens 15% der Entgeltverzichtsbeiträge wird dagegen auf § 3 Nr. 63 EStG angerechnet.
- Übertragungen von bAV-Anwartschaften von einem auf einen anderen Träger sind steuerneutral, soweit kein Zufluss beim Arbeitnehmer erfolgt.
- Für Kalenderjahre, in denen bei ruhendem Dienstverhältnis (im Inland) kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wird (gilt auch für Zeiten einer Entsendung ins Ausland oder Elternzeit), können Beiträge steuerbegünstigt nachgezahlt werden, und zwar jeweils bis 8% der RV-BBG im Jahr der Nachzahlung für maximal 10 Jahre.
- Ab 2018 wird ein *bAV-Förderbetrag* für Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichem Entgelt eingeführt (2000 Euro monatlich). Zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt und zusätzlich zu schon bislang gewährten Arbeitgeber-Beiträgen mindestens 240 Euro im Jahr an eine versicherungsförmige Gestaltungsform, so kann er hiervon 30% (höchstens 144 Euro, ergibt sich bei einem zusätzlichen AG-Beitrag von 480 Euro) von der Lohnsteuer des AN einbehalten (bzw. bei niedrigerer Lohnsteuer vom FA erstattet bekommen).
- Voraussetzung für die steuerliche Förderung ist, dass Vertriebskosten beim Abschluss des bAV-Vertrages nicht zu Lasten der ersten Beiträge einbehalten werden (sog. Zillmerung). Vertriebskosten dürfen nur als fester Prozentsatz der Beiträge festgelegt werden.
- Die *Grundzulage der Riester-Förderung* wird ab 2018 von 154 Euro auf 165 Euro angehoben.
- Für betriebliche Riester-Renten entfällt in der Auszahlungsphase die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (gilt aber nicht für sonstige Betriebsrenten, für die die Doppelverbeitragung bestehen bleiben soll!).
- Zur *Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung* wird ein Betrag von 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge zzgl. 30% des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus der zusätzlichen Altersvorsorge nicht angerechnet. Dieser anrechnungsfreie Betrag wird aber auf 50% der Regelbedarfsstufe 1 (im Jahre 2017 wären dies 204,50 Euro) gedeckelt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die betriebliche Altersversorgung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz in der jetzt vorliegenden Form leider noch komplexer, intransparenter und komplizierter wird. In vielen Punkten kann sich der Gesetzgeber bislang auch nicht zu konsequenten Lösungen entscheiden, Beispiel Doppelverbeitragung bei nicht Riester-geförderter bAV. Außerdem wird mit der Anbindung der wesentlichen Änderungen an tarifvertragliche Regelungen die Flexibilität der bAV keinesfalls gefördert.

Die Änderungen beziehen sich fast ausschließlich auf die Entgeltumwandlung, d. h. die *arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerke* und somit der größte Teil der bestehenden und seit Jahren stagnierenden bAV erfährt gar keine Verbesserung oder Anreize zur Ausweitung oder Erhöhung der zugesagten Versorgungsleistungen. Insbesondere diese Sozialleistungen der Arbeitgeber, die ja schließlich den Arbeitnehmern zugutekommen, die Rentenlücken schließen und der Altersarmut entgegenwirken, hätten gesetzliche Unterstützung gut gebrauchen können (Stichwort: Niedrigzins).

Dr. Joachim Lutz, Dipl.-Mathematiker,
ist geschäftsführender Gesellschafter der
Dr. Lutz Gesellschaft für Pensionsmanagement
mbH in Rösrath