

Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 verabschiedet: Neue Chancen in der bAV nutzen!

Am 07.07. hat der Bundesrat das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) verabschiedet und damit den Weg für eine Neuausrichtung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland freigemacht.

Das neue Gesetz tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Es zielt darauf ab, die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu stärken und in kleinen und mittleren Unternehmen den Verbreitungsgrad **durch ergänzende Fördermaßnahmen** zu erhöhen.

Wichtig zu wissen: Die bekannten Durchführungswege der bAV bleiben unverändert bestehen und können weiterhin genutzt werden. Bestehende Verträge, die vor 2018 abgeschlossen wurden, werden unverändert fortgeführt.

Auf den nachfolgenden Seiten haben wir für Sie die wichtigsten Neuerungen zusammengefasst. Mit einem Link werden Sie direkt zum jeweiligen Thema weitergeleitet.

Die TOP- Themen im Überblick:

Neuerungen und Verbesserungen im Rahmen der Direktversicherung

- bAV-Förderbetrag für Arbeitgeber
- Sonstige Verbesserungen bei der Direktversicherung
- Nutzung der Riesterförderung in der bAV

Übergreifende Änderungen für alle Durchführungswege

Sozialpartnermodell (bAV über Tarifvertrag)



Unsere Verkaufsunter-
stützung für Sie !



A. Neuerungen / Verbesserungen im Rahmen der Direktversicherung

1. Neuer bAV-Förderbetrag für Arbeitgeber - Hohe Steuervorteile für die arbeitgeberfinanzierte bAV

Künftig fördert der Staat den Aufbau einer rein arbeitgeberfinanzierten bAV für Mitarbeiter mit einem mtl. Gehalt bis zu 2.200 EUR mit einem Sofort-Zuschuss für Arbeitgeber in Höhe von 30%. Den Zuschuss kann der Arbeitgeber für Beiträge zwischen 240 und 480 EUR p.a. im Rahmen einer sofortigen Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer geltend machen. Der verbleibende Beitrag kann zusätzlich als Betriebsausgabe abgesetzt werden.

Eine Inanspruchnahme des bAV-Förderbetrages kann additiv zu einer staatlich geförderten bAV genutzt werden. Es erfolgt keine Anrechnung auf die sonstige geförderte bAV, solange die Einkommensgrenze von 2.200 EUR unterschritten wird. Für den Arbeitnehmer ist der bAV-Förderbetrag steuer- und beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Beispiel (Jahresbetrachtung)	
Arbeitgeberbetrag	480 EUR
Lohnsteuer-Sofort-Abzug 30% (bAV-Förderbetrag)	- 144 EUR
Nettoaufwand (vor Betriebsausgabenabzug)	336 EUR
Zusätzliche steuerliche Entlastung auf den verbleibenden Nettoaufwand durch Betriebsausgabenabzug (angenommener Unternehmenssteuersatz 30%)	- 100 EUR
Effektiver Nettoaufwand Arbeitgeber für einen Arbeitgeberbeitrag von 480 EUR	236 EUR

Gegenüber einer Barauszahlung spart der Arbeitgeber beim bAV-Förderbetrag zusätzlich die Sozialabgaben. In der Beratungspraxis kann der bAV-Förderbetrag auch für die attraktive Gestaltung einer Gehaltserhöhung mit hohen Förderquoten eingesetzt werden.

Umsetzung bei AXA: Das Produktangebot erfolgt über die Relax bAVRente als Direktversicherung. An die Förderung geknüpft hat der Gesetzgeber die Anforderung einer Verteilung der Abschlusskosten auf die gesamte Laufzeit und damit laufenden Abschlussprovisionen. Mit der Tarifgeneration 2018 wird AXA ein entsprechendes Produktangebot zur Verfügung stellen

2. Sonstige Änderungen bei der Direktversicherung

2.1 Erhöhung des steuerfreien Förderrahmens für die Beiträge

Ab 2018 sind die Beitragszahlungen zur Direktversicherung bis 8% der BBG West steuerfrei (bis 2017: 4%). Der bisherige zusätzliche Festbetrag in Höhe von 1.800 EUR entfällt. Die Sozialabgabenfreiheit der Beiträge bleibt hiervon unberührt und wird weiterhin auf 4% begrenzt. Die Erhöhung der Fördergrenzen ist attraktiv für Besserverdiener oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen. Im Bestandskundengeschäft kann die Ausweitung der Fördergrenzen durch Neuvertrag ausgeschöpft werden und ist nicht mehr an den Einschluss eines biometrischen Risikos gekoppelt. Dies gilt auch unter Anrechnung einer bestehenden Versorgung nach alter Förderung gemäß § 40b EStG (Pauschalbesteuerung).

Summe Beiträge AN- und AG-finanziert	bis 2017 p.a.	ab 2018 p.a.
Steuer- und sozialabgabenfrei	4% BBG	4% BBG**
Steuerfreier Zusatzbetrag	+ 1.800 EUR	+ 4% BBG**
Bestehender Alt-Vertrag mit Förderung § 40 b EStG (alte Fassung)	Keine Inanspruchnahme des Zusatzbetrags möglich, unabhängig vom tatsächlichen Aufwand	nur Anrechnung des tatsächlichen Aufwands

* oder Pensionskasse / Pensionsfonds ** in 2017 max. mtl. 254 EUR / max. p.a. 3.048 EUR

2.2 Verpflichtende Weitergabe der Beitragsersparnis in der Sozialversicherung ab 2019

Im Rahmen der Entgeltumwandlung sind Arbeitgeber bei Neuverträgen ab 2019 dazu verpflichtet, einen Zuschuss von **pauschal 15%** zu zahlen, sofern sie Sozialabgaben durch die Entgeltumwandlung sparen. D.h. sobald der Arbeitgeber 1,- EUR Sozialabgabenersparnis hat, ist er zur Zahlung des Zuschusses von 15% verpflichtet. Ein höherer Zuschuss ist natürlich freigestellt. **Hinweis:** Ab 01.01.2022 gilt diese Regelung auch für bestehende Verträge. Über Details zur praktischen Umsetzung werden wir Sie rechtzeitig informieren.

Vorausschauende Arbeitgeber nutzen die bAV bereits heute als eines der wichtigsten Personalinstrumente zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung. Dazu zählt auch die aufwandsneutrale Weitergabe der durch die Entgeltumwandlung der Mitarbeiter erzielten Sozialabgabenersparnisse.

Die neue gesetzliche Regelung ab 2019 flankiert die in den letzten Jahren spürbar zunehmende Praxis zur Vereinbarung eines Arbeitgeber-Zuschusses und sollte daher auch heute schon ein integraler Bestandteil jeder qualifizierten Firmenkundenberatung sein. Der Arbeitgeberzuschuss wird spätestens ab 2019 für Neuverträge bzw. ab 2022 für Bestandsverträge eine gesetzliche Verpflichtung für jeden Arbeitgeber. Das ist eine „Steilvorlage“ für Ihre künftigen Firmenkunden-Gespräche!

2.3 Weitere Neuerungen für die Direktversicherung

Erhöhung der Förderung der durch Abfindungen finanzierten bAV (Neue Vervielfältigungsregel)

Im Zuge der Änderungen wird auch die Vervielfältigungsregel für die nach § 3 Nr.63 EStG* geförderte Versorgung angepasst. Insbesondere bei Fach- und Führungskräften, deren Verdienst oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, lohnt sich künftig die Einzahlung von steuerfreien Beiträgen aus einer Abfindungszahlung. Für die Dauer von max. 10 Jahren kann eine nachträgliche Beitragsdotierung bis zu 4% BBG vorgenommen werden. Nach der neuen Regelung erfolgt keine Anrechnung bereits geleisteter Beiträge. Zudem gilt die Regelung auch rückwirkend für alle Arbeitnehmer. Demnach kann bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 und mehr Jahren folgender Beitrag im Zusammenhang mit einem Ausscheiden steuerfrei für eine betriebliche Altersversorgung aufgewendet werden: $10 \times 3.048^* = 30.480$ EUR. Die abweichende Vervielfältigungsregel für Versorgungs nach § 40b EStG (gültige Fassung bis 31.12.2004, Pauschalbesteuerung) gilt unabhängig weiter.

*Gilt für Pensionskasse und Direktversicherung; aktueller Wert 2017

Schließung von Beitragslücken in der Erwerbsbiographie wird steuerlich gefördert

Für Jahre ohne Entgeltbezug besteht künftig eine Nachdotierungsmöglichkeit. Pro Kalenderjahr kann bis zu 8% der BBG rückwirkend in die Versorgung steuerfrei eingezahlt werden (max. für 10 Jahre). Durch die Nachdotierung können beitragsfreie Jahre z.B. bei Elternzeit, Sabbatjahr, oder die Entsendung ins Ausland nachträglich mit Beitragszahlung versehen werden.

3. Riesterförderung in der bAV - Wegfall der Beitragspflicht auf Leistungen in der gesetzlichen Kranken- u. Pflegeversicherung

In der Vergangenheit waren die Versorgungsleistungen einer bAV über Riester, analog den bestehenden Regelungen in der sonstigen bAV, steuer- und beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Mit Änderung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz werden die Versorgungsleistungen künftig in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei gestellt (die Steuerpflicht bleibt unverändert bestehen). Zusätzlich wird die Grundförderung von 154,- EUR p.a. auf 175,- EUR p.a. in 2018 angehoben. (gilt für Riester privat und bAV gleichermaßen)

Die Abwicklung der Riester-bAV erfolgt über den Durchführungsweg „Direktversicherung“. Wie bei jeder bAV, übernimmt der Arbeitgeber die Rechte und Pflichten des Versicherungsnehmers. Hierzu gehört auch die Beitragszahlung. Der Beitrag wird aus dem Nettogehalt des Arbeitnehmers über die Lohnabrechnung vom Arbeitgeber einbehalten und an den Versorgungsträger abgeführt. Der Arbeitnehmer ist versicherte Person, Zulagenberechtigter und Begünstigter auf die Versorgungsleistungen. Durch ihn erfolgt auch die Beantragung der Zulagen.

Wissenswertes für Arbeitnehmer und Arbeitgeber:

- Riester über bAV kann zusätzlich zur herkömmlich geförderten bAV nach § 3 Nr.63 EStG genutzt werden, sowie auch additiv zu einer privaten Riesterversorgung. Der Gesamtbeitrag Riester (privat und bAV) darf jedoch den Maximalbeitrag von 2.100 EUR p.a. nicht überschreiten.

In vielen Fällen wird der Arbeitnehmer jedoch nur über einen begrenzten Einkommensrahmen verfügen, um zusätzliche Vorsorge zu betreiben, so dass sich in der Beratungspraxis die Frage stellen wird, welche Förderung (Riester oder § 3 Nr.63) für den Arbeitnehmer die Richtige ist. Dies kann insbesondere in den Fällen von Bedeutung sein, wo der

- *Mitarbeiter über Riester einen hohen Zulagenanspruch hat*
- *Mitarbeiter im Rahmen der Förderung § 3 Nr.63 einen Arbeitgeberzuschuss erhält oder die vermögenswirksamen Leistungen (VL) nutzt.*

*Aber auch qualitative Unterscheidungskriterien zwischen beiden Förderwege können bei der Kundenentscheidung eine mögliche Rolle spielen. **Wichtiger Hinweis:** Um die Beratungsgespräche optimal gestalten zu können, wird AXA ab 2018 einen neuen Vergleichsrechner zur Verfügung stellen.*

Details zur Riesterförderung in der bAV

Mindesteigenbeitrag Mitarbeiter (zum Erhalt der vollen Zulagen)	Grundzulage	Kinderzulage je Kind	Maximalbeitrag
4% vom Bruttolohn abzgl. Zulagen	bis 2017: 154 € p.a. ab 2018: 175 € p.a.	185 € p.a. (geb. vor 2008) 300 € p.a. (geb. ab 2008)	2.100 € p.a. (für zusätzliche Steuerersparnis aus Sonderausgabenabzug)
Abrechnung über das Nettolohn des Arbeitnehmers	Fließt direkt in den Vertrag	Fließt direkt in den Vertrag	Auszahlung zusätzlicher Steuerersparnis über Ein- kommensteuererklärung
Beantragung durch den Arbeitnehmer			

B. Übergreifende Änderungen für alle Durchführungswege

Freibetrag Grundsicherung

Erstmals wird ein Freibetrag für Grundsicherungsleistungen bei zusätzlichen Renten aus bAV-, Riester- und Basisversorgungen eingeführt. Diese Freistellung gilt für Alters- und bei Erwerbsminderungsleistungen:

- Fester Freibetrag von monatlich 100 EUR (§ 82 Abs. 4 / 5 SGB XII-E)
- Übersteigende Beträge: Zusätzlicher Freibetrag von 30%
- Max. 50% der Regelbedarfsstufe 1 (in 2017: mtl. 409 EUR => max. 204,50 EUR)*

* Deckelung wird bei einer Rente von mtl. 448,33 EUR erreicht

bAV / Riester / Basis	Mtl. Rente	Freibeträge
Gesamt	200 EUR	
Fester Freibetrag		-100 EUR
Verbleibend		100 EUR
Zusätzlicher Freibetrag 30%		-30 EUR
Anrechnung auf Grundsicherung	70 EUR	

Optionssysteme (Opting-Out)

Im Rahmen eines Optionssystems werden alle Arbeitnehmer automatisch zur Entgeltumwandlung über eine bAV angemeldet, sofern vereinbarte Zugangsvoraussetzungen erfüllt sind (z.B. das Ende der Probezeit). Optionssysteme werden ausschließlich über Tarifverträge ermöglicht. Hierbei sind Informationspflichten und Widerspruchsrechte verbunden:

- Ein Optionssystem kann rechtssicher nur im Tarifvertrag vereinbart werden
- Der Tarifvertrag kann an den AG delegieren und den Rahmen dazu vorgeben
- Schriftliche Vereinbarung mindestens 3 Monate vor Einführung
- Auf den Umwandlungsbetrag muss konkret hingewiesen werden
- AN hat mindestens 1 Monat Zeit für eine Abwahl

Nichttarifgebundene AG und AN können die Anwendung „einschlägiger“ tarifvertraglicher Regelungen für ein Optionssystem vereinbaren. Zu Fragen und Umsetzung von Optionssystemen in der Praxis werden wir separat informieren.

C. Einführung eines „Sozialpartnermodells“

Im Rahmen des Sozialpartnermodells soll die bAV im Zuge tarifvertraglicher Regelungen eine größere Verbreitung erfahren. Über sogenannte Beitragszusagen und der Reduzierung der Haftung für Arbeitgeber, bietet das Modell neue Möglichkeiten, die bAV auf tarifvertraglicher Ebene einzurichten.

Die hierfür geltenden Rahmenbedingungen:

- Umsetzung nur durch tarifvertragliche Regelung
- Arbeitgeber ohne Tarifbindung können das Sozialpartnermodell durch Vereinbarung der tarifvertraglichen Regelung ebenfalls anwenden, sofern die Versorgungseinrichtung dies vorsieht
- Bei Entgeltumwandlung: Verpflichtende Weitergabe der tatsächlichen Sozialversicherungsabgabensparnisse an den Arbeitnehmer, mindestens jedoch 15%
- Vereinbarung von „reinen Beitragszusage“
 - Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
 - Keine garantierten Leistungen
 - Ausschließlich laufende Renten (kein Kapital)
 - Keine Haftung des Arbeitgebers
 - Zusätzlicher AG-Sicherungsbeitrag, sofern tarifvertraglich festgelegt
 - Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers und Mitnahme der Versorgung, Übertragung nur in ein anderes „Sozialpartnermodell“ möglich

Das Modell betrifft nur Arbeitgeber, die entweder der Tarifbindung unterliegen oder die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge individuell vereinbaren oder vereinbart haben. Besteht bereits eine bAV-Lösung im Unternehmen, so hat die tarifvertragliche Regelung grundsätzlich Vorrang gegenüber einer Betriebsvereinbarung. Tarifvertragsparteien bzw. die betrieblichen Partner sollten Regelungen zur Harmonisierung bestehender betrieblicher Vereinbarungen und tariflicher Neuerungen treffen.

Wie die Tarifvertragsparteien das „Sozialpartnermodell“ zur tariflichen Gestaltung von bAV-Lösungen annehmen werden, bleibt abzuwarten. AXA wird Sie über die weitere Entwicklung des „Sozialpartnermodells“ auf dem Laufenden halten.

Unsere Verkaufsunterstützung für Sie:



Damit Sie bereits heute mit Firmenkunden über das neue Gesetz sprechen können, stellen wir Ihnen folgendes Startpaket zur Verfügung:

- Eine Kurzinformation für Ihre Firmenkunden mit einem Überblick zu den Schwerpunkten des BRSG (nur als PDF, PDF-Nr. 71008971).
- Eine ausführliche Kundeninformation mit FAQs (nur als PDF).
- Die neue Kunden-Internet-Seite www.axa.de/betriebsrente2018 mit allen wichtigen Neuerungen und Verbesserungen „online“ abrufbar. Schauen Sie einmal rein!
- Für Makler, die „digidor“ nutzen, stellen wir ab vss. Mitte Juli 2017 ein neues Infopaket zum BRSG zur Firmenansprache zur Verfügung.

Anfang August 2017 erweitern wir unsere Verkaufsunterstützung um ein neues „Simple-Show-Video“ für Ihre Firmenkunden-Ansprache.

Weiteres Verkaufsmaterial und ergänzende Vertriebsunterstützung folgt zum Start des Gesetzes im Januar 2018.

Alle Informationen und Unterlagen finden Sie auch hier

- im Makler-Extranet: <https://entry.axa.de/extranet-makler/pb/6602705>

Nutzen Sie bereits jetzt alle Vorteile des „Betriebsrentenstärkungsgesetzes 2018“ bei Ihren Gesprächen mit Firmenkunden. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Geschäftsfeld bAV
Fachvertriebsunterstützung (bAV-GFK)
AXA Konzern AG

Kundenmanagement Branding & Kommunikation
Verkaufskonzepte (KMBK-VK)
AXA Konzern AG