

Nach Auswertung der Neuregelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) sowie dem neuen BMF-Schreiben zur betrieblichen Altersvorsorge nebst den dazugehörigen Kommentaren finden Sie nachfolgend die wichtigsten Neuerungen mit Handlungshinweisen:

Änderung / Neuerung	Betroffener Personenkreis	Handlungsempfehlung
<p>Neuer Förderrahmen im § 3 Nr. 63 EStG: 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung West können steuer- und sozialversicherungsfrei, weitere 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung West können (unter Anrechnung tatsächlich geleisteter Beiträge zu einer bAV nach § 40b EStG) pro Jahr in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden.</p>	<p>Alle rentenversicherungspflichtig Beschäftigte oder diesen per Gesetz gleichgestellten Mitarbeiter eines Unternehmens. (rentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte, Arbeiter, Angestellte, Geschäftsführer, Gesellschaftergeschäftsführer, Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke soweit sie in den Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG fallen)</p>	<p>Information der Mitarbeiter zum neuen Förderrahmen im Rahmen eines Jahresgesprächs zur betrieblichen Altersversorgung.</p>
<p>Neuer Förderbetrag Riester: In der Riesterförderung wird ab 01.01.2018 der Grundförderbetrag von 154,00 € auf 175,00 € pro Jahr erhöht</p>	<p>Alle Riester-Förderberechtigten bzw. Inhaber von Riesterverträgen.</p>	<p>Überprüfen der Beitragshöhe, um die optimale Förderung sicherzustellen.</p>
<p>Neuer Steuerfreibetrag für die Altersvorsorge: Ab 01.01.2018 werden Renten, die aus privater oder betrieblicher Altersvorsorge stammen, bis zu einer Höhe von 204,50 € monatlich nicht mehr auf die Grundsicherung angerechnet</p>	<p>Bezieher oder zukünftige Bezieher von Privat- und/oder Betriebsrenten die gleichzeitig Grundsicherung erhalten.</p>	<p>Information der Mitarbeiter über die Novation, da viele Geringverdiener wegen der bisherigen Anrechnung der Renten auf die Grundsicherung keine betriebliche Altersvorsorge nutzen.</p>

Änderung / Neuerung	Betroffener Personenkreis	Handlungsempfehlung
<p>Einführung der neuen, durch Arbeitgeberzuschuss finanzierten, Förderrente für Geringverdiener nach § 100 EStG:</p> <p>Der Arbeitgeber kann einen Zuschuss von 240,00 € bis zu 480,00 € pro Jahr zusätzlich für den Mitarbeiter in die betriebliche Altersversorgung einzahlen und bekommt, unter Berücksichtigung der Einkommensgrenze von 2.200,00 € Brutto monatlich, 30% des Zuschusses durch Verrechnung mit der Lohnsteuer (bzw., sollte dies nicht möglich sein, durch Erstattung) als Förderung zurück.</p>	<p>Alle Beschäftigten, die im Monat der Zahlung des Arbeitgeberzuschusses weniger als 2.200,00 € brutto verdienen.</p>	<p>Überprüfen, inwieweit hier der Förderrahmen optimal genutzt werden kann, um Mögliche staatliche Förderungen optimal auszuschöpfen.</p>
<p>Weitergabe des durch Entgeltumwandlung gesparten Sozialversicherungsbeitrags durch Zahlung eines mindestens 15%igen Zuschusses zur Entgeltumwandlung:</p> <p>Soweit der Arbeitgeber durch Entgeltumwandlung Beiträge zur Sozialversicherung spart, muss er in Zukunft pauschal 15% des Entgeltumwandlungsbetrages, sollte er weniger als 15% des Entgeltumwandlungsbetrags als Ersparnis haben mindestens aber die reale Ersparnis, als Zuschuss an den Mitarbeiter zurückgeben. Für Neuverträge nach § 3 Nr. 63 EStG ist diese Förderung ab dem 01.01.2019, für bestehende Verträge nach §3 Nr. 63 EStG ab dem 01.01.2022 und für Verträge nach dem Sozialpartnermodell ab dem 01.01.2018 zu gewähren.</p>	<p>Alle rentenversicherungspflichtig Beschäftigte oder diesen per Gesetz gleichgestellten Mitarbeiter eines Unternehmens (rentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte, Arbeiter, Angestellte, Geschäftsführer, Gesellschaftergeschäftsführer, Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke soweit sie in den Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG fallen)</p>	<p>Überprüfung der derzeit gelebten Förderungen, inwieweit sie den neuen Vorgaben des BRSG Genüge tun oder ggf. dieser Zuschuss zusätzlich gewährt werden muss. Sollte keine Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung vorhanden sein, die einen Arbeitgeberzuschuss von 15% wegen Weitergabe der Ersparnis zur Sozialversicherung vorsieht, ist diese dringend nachzuholen bzw., wenn möglich, entsprechend anzupassen.</p>

Änderung / Neuerung	Betroffener Personenkreis	Handlungsempfehlung
<p>Die neue Sozialpartnerrente durch Beitragszusage: Hier können Tarifparteien vereinbaren, wie und in welcher Form das eingezahlte Geld angelegt und verwaltet wird, welche Sicherungsmaßnahmen zu erfolgen haben, ob und inwieweit der Arbeitgeber Beiträge zur Sicherung des eingezahlten Vermögens leisten muss. Dafür haftet der Arbeitgeber im Gegenzug nicht mehr für zugesagten Leistungen wie z.B. eine garantierte Rente oder die eingezahlten Beiträge zum Rentenbeginn des Mitarbeiters, er ist lediglich verpflichtet, die verabredeten Beiträge an die Versorgungseinrichtung zu zahlen, wieviel Rente zum Rentenbeginn für den Mitarbeiter wirklich zur Verfügung steht, bleibt offen.</p>	<p>Alle Firmen und Mitarbeiter, die dem entsprechenden Tarifvertrag zur Sozialpartnerrente unterworfen sind sowie Firmen, die sich freiwillig dem Tarifvertrag zur Sozialpartnerrente anschließen. Derzeit existiert kein dementsprechender Tarifvertrag, es finden zurzeit entsprechende Gespräche zwischen den Tarifparteien statt. Mit ersten Ergebnissen dieser Gespräche ist nach einschlägiger Meinung nicht vor Ende 2018 zu rechnen.</p>	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf, da die tarifrechtlichen Regelungen fehlen. (Stand Januar 2018)</p>
<p>Einführung von Opting-Out in der bAV: Ab sofort ist das Opting-Out in der bAV gesetzlich geregelt, d.h. der Mitarbeiter kann, bei entsprechender arbeitsrechtlicher Regelung, automatisch mit einem bestimmten Betrag an der bAV teilnehmen, möchte er das nicht, muss er aktiv widersprechen.</p>	<p>Alle Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben</p>	<p>Prüfen, ob eine automatisierte Teilnahme an der bAV auch für ihr Unternehmen interessant ist, besonders vor dem Hintergrund der Senkung des Verwaltungsaufwands sowie der Stärkung der Teilnehmerzahl.</p>

Änderung / Neuerung	Betroffener Personenkreis	Handlungsempfehlung
<p>Neue Vervielfältiger-Regel:</p> <p>Der Mitarbeiter kann bei Ausscheiden max. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung West pro Dienstjahr, maximiert auf 10 Jahre, z. B. aus einer Abfindung steuerfrei in die bAV einbringen. Dieses bedeutet eine deutliche Vereinfachung der Berechnung der möglichen Höchstbeträge gegenüber der bisherigen Regelung.</p>	<p>Alle Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen steuerfreie Sonderzahlungen z. B. aus Abfindungen in die betriebliche Altersvorsorge als Alternative zur Steuerpflichtigen Auszahlung nutzen möchten.</p>	<p>Information der betroffenen Mitarbeiter im Zusammenhang mit Ihrem Ausscheiden über die mögliche steuerfreie Einzahlung von z. B. Abfindungen bis zu den gesetzlichen Höchstbeträgen als Alternative zur steuerpflichtigen Auszahlung.</p>
<p>Neue Möglichkeit zur Nachholung von Beiträgen:</p> <p>Bisher konnte ein Mitarbeiter ausgebliebene Beitragszahlungen zur bAV Aufgrund von Ruhens des Dienstverhältnisses (z.B. längere Krankheit, Sabbatical oder Elternzeit) nicht nachholen. Ab 2018 können unter bestimmten Voraussetzungen Beitragszahlungen bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung West pro Dienstjahr, maximal für 10 Jahre, steuerfrei nachgeholt werden.</p>	<p>Alle Mitarbeiter, die Aufgrund des Ruhens Ihres Dienstverhältnisses unter die Neuregelung des BRSG fallen.</p>	<p>Mitarbeiter sollten im Zusammenhang der Ruhendstellung ihres Dienstverhältnisses sowie bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit nach dem Ruhens ihres Dienstverhältnisses auf diese Möglichkeit hingewiesen werden.</p>

Änderung / Neuerung	Betroffener Personenkreis	Handlungsempfehlung
<p>Wechsel des Versorgungsträger im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG:</p> <p>Unter Beachtung der Wertgleichheit der Versorgungszusage kann der Versorgungsträger (Versicherer), bei dem eine Rückdeckungsversicherung zu einer bestehenden Versorgungszusage besteht gegen einen anderen Versorgungsträger (Versicherer) mit Abschluss einer neuen Rückdeckungsversicherung ausgetauscht werden.</p>	<p>Unternehmen, wo die Versorgungsträger (Versicherer) bereits bestehende Verzinsungen und somit garantiert zugesagte Leistungen gesenkt haben wie z.B. die BVV oder die Neue Leben Pensionskasse bzw. Unternehmen, die derzeit mit Versorgungsträgern (Versicherern) zusammenarbeiten, wo die Senkung garantierter Versicherungsleistungen und somit die Gefährdung der kongruenten Rückdeckung der Versorgungszusage abzusehen ist.</p>	<p>Unternehmen, wo die Versorgungsträger (Versicherer) bereits bestehende Verzinsungen und somit garantiert zugesagte Leistungen gesenkt haben wie z.B. die BVV oder die Neue Leben Pensionskasse bzw. Unternehmen, die derzeit mit Versorgungsträgern (Versicherern) zusammenarbeiten, wo die Senkung garantierter Versicherungsleistungen und somit die Gefährdung der kongruenten Rückdeckung der Versorgungszusage abzusehen ist.</p>