

# Die Änderungen der Betriebsrente

Das Wichtigste für Unternehmer in 30 Sekunden.



**30 SEC**

**Besser Barmenia.  
Besser leben.**

Im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter ist die betriebliche Altersvorsorge ein wichtiges Argument. Nicht ohne Grund ist eine Betriebsrente in deutschen Großunternehmen häufig eine Selbstverständlichkeit. Trotzdem haben aus Sicht des Gesetzgebers noch zu wenige Arbeitnehmer eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge (bAV). Insbesondere in kleinen und mittelständischen Firmen.

Die Reform der Betriebsrente beinhaltet zwei Kernpunkte:

- Der Staat verbessert die Rahmenbedingungen für die bAV, das betrifft auch bestehende Betriebsrenten
- Neu: Das Sozialpartnermodell („Nahles-Rente“) ergänzt die bAV. Infos über Rentenwerk

## Die wichtigsten bAV-Änderungen für Unternehmer

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz schafft neue Anreize, um die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu fördern. Insbesondere in kleinen und mittelständischen Firmen. Die folgenden Änderungen gelten unabhängig von Branche und Tarifbindung für alle Unternehmen.

<p><b>Erhöhung Förder- rahmen</b></p>	<p>Beiträge z.B. an eine Direktversicherung sind zukünftig bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) steuerfrei.</p> <p>Fragen, die Sie sich als Unternehmer stellen sollten:</p> <p><b>Kann das vorhandene bAV-System verschlankt werden?</b>  <b>Können Fach- und Führungskräfte effektiver versorgt werden?</b>  <b>Können Kosten reduziert werden?</b></p>
<p><b>Verpflichtende Arbeitgeber-zuschüsse</b></p>	<p>Zukünftig sind alle Arbeitgeber verpflichtet einen Zuschuss i.H.v. 15% auf den Entgeltumwandlungsbetrag der Beschäftigten zu gewähren.</p> <p>Fragen, die Sie sich als Unternehmer stellen sollten:</p> <p><b>Wie kann ich den Zuschuss personalpolitisch nutzen?</b>  <b>Werden bestehende Zuschüsse angerechnet?</b>  <b>Wie hoch sind die zusätzlichen Kosten?</b></p>
<p><b>Gering-verdiener-Förderung</b></p>	<p>Gewährt ein Arbeitgeber einem Geringverdiener einen Beitrag zur bAV, erhält er eine Rückerstattung von bis zu 30% über eine Verrechnung mit der Lohnsteuer</p> <p>Fragen, die Sie sich als Unternehmer stellen sollten:</p> <p><b>Sollte ich diese Regelung personalpolitisch nutzen?</b>  <b>Wie viele Beschäftigte im Unternehmen würden davon profitieren?</b>  <b>Wird der Betriebsrat mit diesem Thema auf das Unternehmen zukommen?</b></p>

## Häufige Fragen von Arbeitgeber zur Reform der Betriebsrente

### Ist die Betriebsrente weiterhin als personalpolitisches Instrument geeignet?

Die Bundesregierung hat von Beginn an deutlich gemacht, dass das neue Gesetz die bestehende bAV nicht beschädigen soll. Steuerliche Verbesserungen gelten auch für bestehende Betriebsrenten. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss wird hingegen erst 2019 für neue und 2022 für bestehende Entgeltumwandlungen eingeführt. Gewähren Sie Ihren Mitarbeitern bereits jetzt einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, sollten Sie bei der bisherigen Vereinbarung überprüfen, wie sich der neue verpflichtende Arbeitgeberzuschuss darauf auswirkt.

### Warum ist jetzt ein guter Zeitpunkt, mich mit der Betriebsrente in meinem Unternehmen auseinanderzusetzen?

Durch die Berichterstattung in den Medien bekommt die betriebliche Altersversorgung viel Aufmerksamkeit, auch bei Arbeitnehmern und Bewerbern. Seien Sie auf Nachfragen zur Betriebsrente vorbereitet. Zeigen Sie sich informiert und aufgeschlossen, können Sie punkten. Gleichzeitig bietet das Betriebsrentenstärkungsgesetz Anlass, nicht mehr zeitgemäße bAV-Systeme zu überprüfen und zu modernisieren.

### Welche neuen Möglichkeiten bieten sich für meine eigene Vorsorge als Unternehmer?

Nutzen Sie das Betriebsrentenstärkungsgesetz als Anlass zur Überprüfung Ihrer eigenen Versorgungssituation. Die Reform der betrieblichen Altersversorgung bietet ab 2018 mehr Möglichkeiten, um Steuern zu sparen und fürs Alter vorzusorgen.

### Was bedeutet das Sozialpartnermodell für HR-Manager?

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz schafft der Gesetzgeber zunächst die Rahmenbedingungen fürs Sozialpartnermodell. Zum aktuellen Zeitpunkt steht noch nicht fest, in welchen Branchen, mit welchem Inhalt und wann entsprechende Tarifverträge abgeschlossen werden. Ohne eine tarifvertragliche Umsetzung entfaltet das Sozialpartnermodell keine Wirkung.

### Wie nutze ich die neuen Möglichkeiten, ohne dass es zu komplex wird?

Der Gesetzgeber schafft bei der Betriebsrente neue Möglichkeiten, das ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings können zusätzliche Varianten auch die Komplexität erhöhen. Wir machen es einfach für Sie! Die Berater der Barmenia zeigen Ihnen auf, welches System für Ihr Unternehmen sinnvoll ist und wie Sie es ohne großen Aufwand umsetzen können.

## In aller Kürze – Praxistipps für den Arbeitgeber

Die für alle Arbeitgeber interessanten Änderungen des BRSG betreffen vor allem die steuerlichen Rahmenbedingungen, also insbesondere den Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG. Das Gesetz bringt darüber hinaus zahlreiche Vereinfachungen und Korrekturen. Da diese Regelungen für alle Arbeitgeber gelten, stellen wir die fünf wichtigsten Änderungen vor.

**1. Verpflichtende Weitergabe der eingesparten SV-Beiträge** in Höhe von pauschal 15 Prozent – gilt für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 geschlossen werden. Für bereits bestehende Vereinbarungen ist eine Übergangsfrist von drei Jahren vorgesehen. Hier müssen die eingesparten SV-Beiträge ab 2022 weitergegeben werden. Die Verpflichtung betrifft nur die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse.

**Hinweis für die Praxis: Überprüfen Sie bestehende Zuschussregelungen und stellen Sie sich auf die neue Rechtslage ein.**

### 2. Ersatz der „1800-er Regelung“ durch einen dynamischen Betrag

Seit dem Alterseinkünftegesetz von 2004 ist es möglich, über den Betrag von jährlich 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) hinaus einen weiteren Betrag in Höhe von 1.800 Euro steuerfrei für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung zu verwenden. Sozialversicherungsfrei ist jedoch nur der „Grundbetrag“ von bis zu 4 Prozent der BBG. Durch das BRSG wird der bisher statische Betrag von 1.800 Euro durch einen dynamisierten Betrag von weiteren 4 Prozent der BBG ersetzt.

### 3. Vereinfachung des Vervielfältigers bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Auch in Bezug auf den Vervielfältiger bringt das BRSG eine Vereinfachung. Künftig kann bei Ausscheiden ein Betrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze multipliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre (maximal zehn Jahre) steuerfrei für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Mit den Rechengrößen für das Jahr 2019 ergibt sich damit ein Höchstbetrag von 38.592 Euro (4 Prozent BBG = 3.216 Euro x 10 Jahre maximal).

**Hinweis für die Praxis: Die Vervielfältigungsregelung wird attraktiver und deutlich vereinfacht. Zukünftig könnte sie daher insbesondere bei Abfindungszahlungen eine größere Rolle spielen.**

### 4. Nachzahlung unterbliebener Dotierungen

In Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (z.B. in der Elternzeit), können meist aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersversorgung geleistet werden. Auch während Entsendungen ist beispielsweise keine steuerfreie Beitragszahlung in Deutschland möglich. Mit einer Neuregelung im BRSG schafft der Gesetzgeber nun eine „Nachzahlungsmöglichkeit“.

### 5. Zusätzlicher Förderbeitrag für Geringverdiener

Gerade Arbeitnehmer mit einem Monatsgehalt von maximal 2.200 Euro sollten wegen der dadurch recht geringen gesetzlichen Rentenansprüche zusätzlich vorsorgen. Um hierfür einen zusätzlichen Anreiz zu geben, fördert der Gesetzgeber einen zusätzlichen Arbeitgeber-Beitrag. Der Arbeitgeber kann sich den Förderbeitrag (bis zu 144 Euro) direkt von der Lohnsteuerschuld einbehalten.

**Hinweis für die Praxis: Bestehende Betriebsvereinbarungen, die einen Arbeitgeberzuschuss vorsehen, sollten im Hinblick auf diese Neuregelung geprüft und ggf. überarbeitet werden.**