

Dok.-Nr.: 1000710  
DATEV-Serviceinformation  
Hintergrund  
Letzte Aktualisierung: 11.01.2018

**Relevant für:**

LODAS classic  
LODAS comfort  
LODAS compact  
Lohn und Gehalt classic  
Lohn und Gehalt comfort  
Lohn und Gehalt compact

# Betriebsrentenstärkungsgesetz

## 1 Über dieses Dokument

### 2 Hintergrund

### 3 Gesetzliche Grundlagen

### 4 Neuerungen im Überblick

#### 4.1 Steuerfreiheit der Beiträge

#### 4.2 bAV-Förderbetrag für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen

#### 4.3 Verbesserungen bei der Riester-Rente

#### 4.4 Sozialpartnermodell

#### 4.5 Tarifvertrag und Entgeltumwandlung – Einführung eines Optionssystems

#### 4.6 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

#### 4.7 Freibeträge in der Grundsicherung

### 5 Weitere Informationen

## 1 Über dieses Dokument

Ziel des Gesetzes ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu stärken und ihren Verbreitungsgrad deutlich zu erhöhen. Die Neuregelungen gelten grundsätzlich ab 01.01.2018 für die betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der Pensionskasse, des Pensionsfonds und der Direktversicherung. In diesem Dokument erhalten Sie einen Überblick über die Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auf die betriebliche Altersvorsorge.

## 2 Hintergrund

Als Ergänzung zur gesetzlichen Rente stellen Betriebsrenten eine wichtige Zusatzversorgung im Alter dar. Derzeit haben rund 57 % der Beschäftigten in Deutschland eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz soll eine weitere Verbreitung von betrieblicher

Altersvorsorge insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen erreichen.

Die neuen gesetzlichen Regelungen gelten nicht für die betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der Direktzusage oder Unterstützungskasse.

### **3 Gesetzliche Grundlagen**

Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17.08.2017

BGBl I S. 3214

BMF-Schreiben vom 04.10.2017

§ 1a Abs. 1a BetrAVG

§ 23 BetrAVG

§ 100 EStG

### **4 Neuerungen im Überblick**

- Steuerfreiheit der Beiträge
  - Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens
  - Vereinfachung der Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen
  - Vervielfältigung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (geänderte Formel für § 3 Nr. 63 EStG)
  - Vervielfältigung bei Nachzahlungen bei ruhendem Arbeitsverhältnis
- bAV-Förderbetrag für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen
- Verbesserungen bei der Riester-Rente
  - Erhöhung der Grundzulage
  - Abschaffung der Doppelverbeitragung
- Einführung eines Sozialpartnermodells
  - Reine Beitragszusage
  - Zusatzbeiträge des Arbeitgebers
- Tarifverträge und Entgeltumwandlung – Optionssystem/Opting Out
- Verpflichtender AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung
- Freibeträge in der Grundsicherung

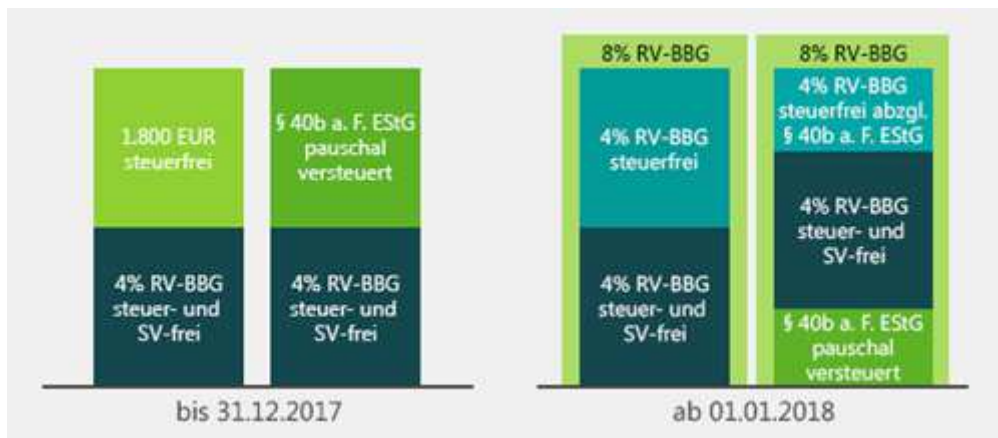
#### **4.1 Steuerfreiheit der Beiträge**

Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens

Der steuerfreie Höchstbeitrag in der kapitalgedeckten bAV wird ab 01.01.2018 auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) angehoben. Im Gegenzug entfällt der Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800,00 EUR. Pauschal versteuerte Beiträge (Zusagen nach

§ 40b EStG a. F.) sind anzurechnen.

Sozialabgabenfrei sind weiterhin nur 4 % der BBG GRV (West).



### Beispiel:

Für einen Arbeitnehmer liegen folgende Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge vor:

- Vertrag 1: Direktversicherung ab 01.01.2004, AG-Leistung 1.752,00 EUR jährlich
- Vertrag 2: Pensionskasse ab 01.01.2005, Entgeltumwandlung 5.000,00 EUR jährlich

	steuer- und sv-rechtliche Behandlung bis 2017	steuer- und sv-rechtliche Behandlung ab 2018
Vertrag 1	1.752,00 EUR pauschalversteuert/ sv-frei	1.752,00 EUR pauschalversteuert/ sv-frei
Vertrag 2	3.048,00 EUR St/SV-frei* 1.952,00 EUR St/SV-pflichtig	3.048,00 EUR St/SV-frei 1.296,00 EUR St-frei/SV-pflichtig 656,00 EUR St/SV-pflichtig
		*(Berechnung auf Basis der BBG RV 2017)

### Basis für die Berechnung:

4 % BBG RV 2017 (76.200,00) = 3.048,00 EUR, 8 % BBG RV 2017 = 6.096,00 EUR

### Vereinfachung der Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen

Ab 01.01.2018 entfällt die Unterscheidung nach Altzusage (vor 2005) und Neuzusage (nach 2004). Wurde für einen Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag rechtmäßig nach § 40b a. F. EStG pauschalversteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Anwendung des § 40b a. F. EStG sein ganzes Leben lang vor. Bei einem Arbeitgeberwechsel genügt es, wenn der Arbeitnehmer die

Durchführung der pauschalen Versteuerung nachweist, z. B. durch Gehaltsabrechnung oder Bescheinigung des alten Arbeitgebers

### Vervielfältigung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aus Anlass der Beendigung eines Dienstverhältnisses geleistete Beiträge zu einer bAV sind steuerfrei,

- soweit sie 4 % der BBG GRV (West)
- vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestand,
- höchstens jedoch 10 Kalenderjahre
- nicht übersteigen.

Die Beiträge sind nach derzeitigem Rechtsstand unter den o. g. Voraussetzungen steuer-, aber nicht sozialabgabenfrei.

#### Hinweis

Abfindungen, die für den Verlust des Arbeitsplatzes im Sinne der BSG-Rechtsprechung vom 21.02.1990 – 12 RK 20/88 – (USK 9010) geleistet werden, gehören nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

### Vervielfältigung bei Nachzahlungen bei ruhendem Arbeitsverhältnis

Nachzahlungen von Beiträgen an kapitalgedeckte Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen können steuerfrei bis maximal 8 % der BBG GRV (West) geleistet werden, für volle Kalenderjahre (01.01.–31.12.)

- in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und
- in Deutschland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (z. B. Elternzeit, Sabbatjahre, Entsendung ins Ausland).

Für maximal 10 Kalenderjahre kann eine Nachzahlung erfolgen.

## 4.2 bAV-Förderbetrag für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen

Um den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen zu unterstützen, wird ein neuer Förderbetrag nach § 100 EStG eingeführt. Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen 30 % des Arbeitgeberzuschusses zur betrieblichen Altersvorsorge direkt von der Lohnsteuer-Anmeldung absetzen.

### Voraussetzungen

#### Anlageform:

- Kapitalgedeckte bAV (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)
- Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans
- Abschluss- und Vertriebskosten dürfen nur als fester Anteil der laufenden Beträge einbehalten werden (keine Zillmerung)

#### Arbeitgeber:

- Ist zum Lohnsteuerabzug verpflichtet
- AG i. S. d. § 38 Abs. 1 EStG (Inländischer AG oder ausländischer Verleiher)
- AG-Zuschuss mindestens 240,00 EUR, maximal 480,00 EUR im Kalenderjahr

#### **Arbeitnehmer:**

- Erstes Dienstverhältnis
- Laufender Arbeitslohn  $\leq$  2.200,00 EUR monatlich
  - $\leq$  73,34 EUR täglich
  - $\leq$  513,34 EUR Woche
  - $\leq$  26.400,00 EUR Jahr bei entsprechend anderen Lohnzahlungszeiträumen

Maßgebend ist der laufende Arbeitslohn zum Zeitpunkt der Zahlung des Beitrags zur bAV.

#### **Berechnung**

Der Förderbetrag beträgt 30 % des AG-Zuschusses:

- min. 72,00 EUR jährlich (30 % aus 240,00 EUR)
- max. 144,00 EUR jährlich (30 % aus 480,00 EUR)

Hat der Arbeitgeber bereits 2016 einen Zuschuss geleistet, ist der Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber darüber hinaus leistet. Hat der Arbeitgeber erstmalig 2018 einen Zuschuss geleistet, ist dieser voll förderfähig.

#### **Beispiel:**

Der Arbeitnehmer bezieht im Januar ein Einkommen von 2.100,00 EUR, der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss zur bAV in Höhe von 40,00 EUR monatlich. Bis 2016 hat der Arbeitgeber keinen Zuschuss geleistet.

Der Arbeitgeber kann 12,00 EUR (30 % aus 40,00 EUR) von der Lohnsteuer-Anmeldung absetzen.

Wenn das Einkommen z. B. ab Oktober auf 2.300,00 EUR steigt, wird ab diesem Zeitpunkt der Arbeitgeberzuschuss nicht mehr gefördert.

## **4.3 Verbesserungen bei der Riester-Rente**

### **Erhöhung der Grundzulage**

Die Grundzulage für die Riester-Rente wird von 154,00 EUR auf 175,00 EUR jährlich angehoben.

### **Abschaffung der Doppelverbeitragung**

Renten aus einer Riester-geförderten betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse,

einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung werden ab 01.01.2018 aus dem Anwendungsbereich des §229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V ausgenommen und stellen damit keine Versorgungsbezüge mehr dar.

Diese "betrieblichen Riester-Renten" werden damit auch in der Auszahlungsphase beitragsrechtlich den reinen privaten Riester-Renten gleichgestellt. Im Ergebnis wird damit erreicht, dass die betriebliche Riester-Rente entweder – z.B. bei versicherungspflichtigen Rentnern – gar nicht zu den beitragspflichtigen Einnahmen gehört oder – im Rahmen der freiwilligen Versicherung – nur mit dem ermäßigten Beitragssatz verbeitragt wird.

## 4.4 Sozialpartnermodell

Ab 01.01.2018 haben Gewerkschaften und Arbeitgeber die Möglichkeit, Betriebsrenten ohne die Haftung von Arbeitgebern vereinbaren zu können. Als neue Zusageart wird die **reine Beitragszusage** eingeführt, die im Allgemeinen als Sozialpartnermodell bezeichnet wird.

Hierbei ist der Arbeitgeber nur noch zur Ermittlung und Abführung der zugesagten Beiträge verpflichtet („pay and forget“), das Erfüllungs- und Haftungsrisiko geht vollständig auf einen externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds) über. Eine bestimmte Versorgungsleistung wird vom Arbeitgeber nicht zugesagt und darf auch vom Versorgungsträger nicht zugesagt werden.

Voraussetzung ist das Vorliegen eines entsprechenden Tarifvertrags. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge Branche auch für sie gelten sollen.

### Zusatzbeiträge des Arbeitgebers

#### Sicherungsbeiträge

- Nach § 23 Abs. 1 BetrAVG soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag zur Absicherung der reinen Beitragszusage vereinbart werden.
- Der Zusatzbeitrag kann genutzt werden, um einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservative Kapitalanlage zu realisieren.
- Eine Nichtregelung ist möglich.

#### Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Wird die reine Beitragszusage durch Entgeltumwandlungen finanziert und der Arbeitgeber spart dadurch Sozialversicherungsbeiträge, ist er verpflichtet, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberbeitrag zu leisten. Im Rahmen des Sozialpartnermodells gilt diese Verpflichtung ab 01.01.2018.

## 4.5 Tarifvertrag und Entgeltumwandlung – Einführung eines Optionssystems

Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch den Tarifvertrag vorgesehen oder durch den Tarifvertrag zugelassen ist.

In einem Tarifvertrag kann geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer des Unternehmens eine automatische Entgeltumwandlung einführt. Der Arbeitnehmer hat hier jedoch ein Widerspruchsrecht (Optionssystem – Opting Out).

## 4.6 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Seit 2001 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Wandelt ein Arbeitnehmer zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge Entgeltbestandteile um, ist der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1a BetrAVG verpflichtet, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Diese Verpflichtung besteht nur bei Zahlungen an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung, nicht jedoch, wenn die Entgeltumwandlung in der Direktzusage oder Unterstützungskasse erfolgt.

Die auf dem gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung beruhende Betriebsrentenanwartschaft ist sofort gesetzlich unverfallbar.

### Inkrafttreten und Übergangsregelung

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG gilt mit seinem Inkrafttreten am 01.01.2019 zunächst nur für ab diesem Zeitpunkt neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

Für zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Arbeitgeberzuschuss erst ab 01.01.2022 verpflichtend.

Der Zuschuss ist tarifdispositiv, d. h. in Tarifverträgen kann nach § 19 Absatz 1 BetrAVG vom § 1a BetrAVG abgewichen werden. Abweichende Regelungen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern gelten weiterhin, sofern diese bereits bestanden haben, z. B. ein abweichender Prozentsatz des Arbeitgeberzuschusses.

Für Verträge im Rahmen des Sozialpartnermodells (reine Beitragszusage) gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bereits ab 01.01.2018.

## 4.7 Freibeträge in der Grundsicherung

Die Anrechnung von Zusatzrenten auf die Grundsicherung wird neu geregelt. Ein Sockelbetrag von 100,00 EUR zuzüglich 30 % der Zusatzrente bleibt bis zu einem Höchstbetrag von 204,50 EUR anrechnungsfrei.

## 5 Weitere Informationen

- Betriebliche Altersvorsorge (bAV) mit LODAS (Dok.-Nr. 1020917)
- Betriebliche Altersvorsorge (bAV) mit Lohn und Gehalt (Dok.-Nr. 9226390)
- Baulohn: Beiträge zur Zusatzversorgungskasse (ZVK) förderfähig nach §100 EStG abrechnen (Betriebsrentenstärkungsgesetz) – LODAS (Dok.-Nr. 1001300)
- Baulohn: Beiträge zur Zusatzversorgungskasse (ZVK) förderfähig nach §100 EStG abrechnen (Betriebsrentenstärkungsgesetz) – Lohn und Gehalt (Dok.-Nr. 1001301)

### Normen:

BGBl I S. 3214 BMF-Schreiben vom 04.10.2017 § 1a Abs. 1a BetrAVG § 23 BetrAVG § 100 EStG

Copyright © DATEV eG  
Erstellt am: 16.10.2017