

# Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (S. 1 von 2)



**BIRK & PARTNER**  
DAS BESTE FÜR IHRE FINANZEN

Kriterien	Sozialpartnermodell (neu)	betriebliche Altersvorsorge (verbessert ab 01.01.2018)	Geringverdienerförderung (neu)
Rechtliche Eckpunkte	<p>Geltung <b>aufgrund</b> eines <b>Tarifvertrages</b> und wenn dieser das Sozialpartnermodell vorsieht. Verpflichtend, falls das Unternehmen tarifgebunden ist oder sich an einem dieser Tarifverträge anlehnt.</p> <p><b>Keine Haftung</b> des Arbeitgebers für die Höhe der Leistungen.</p> <p><b>Garantieverbot</b> für die Leistungen. Es wird lediglich eine Zielrente vereinbart (reine Beitragszusage).</p>	<p>Die <b>steuerliche Förderung</b> gemäß § 3.63 <i>ESTG</i> wird <b>von 4%</b> (260 € mtl.) <b>auf 8%</b> (520 € mtl.) der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Deutschen Rentenversicherung West (DRV West) erhöht.</p> <p>Eine <b>"alte" Versorgung nach § 40 b Einkommenssteuergesetz (ESTG)</b> wird angerechnet und mindert lediglich den Dotierungsrahmen.</p> <p>Die <b>Sozialversicherungsfreiheit</b> besteht für alle Einzahlungen weiterhin bis <b>4%</b> der BBG (260 € mtl.).</p>	<p>Arbeitgeberbeitrag i.H.v. <b>min. 240 bis max. 480 € p.a.</b>, für Geringverdiener mit laufendem Arbeitsentgelt <b>von max. 2.200 € brutto mtl.</b></p> <p><b>Erstattung an den Arbeitgeber</b> i.H.v. 30% des Arbeitgeberbeitrages gemäß § 100 <i>ESTG</i>. Die Förderung wird im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erstattet. Der AG-Beitrag wird nicht auf den Dotierungsrahmen nach § 3.63 <i>ESTG</i> angerechnet. Jedoch erfolgt eine Anrechnung auf die sozialversicherungs-freien 4% der BBG, DRV West.</p>
Durchführungsmöglichkeiten	Nur über im Tarifvertrag geregelte/n Durchführungsweg/e möglich.	Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Unterstützungskasse	spezielle Tarife über Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Tarifmöglichkeiten	Wird im jeweiligen Tarifvertrag geregelt.	Breite Auswahl an zertifizierten Tarifen.	Bisher eingeschränkte Auswahl.
Kapitalwahlrecht	<b>kein Kapitalwahlrecht</b>	<b>100% Kapitalwahlrecht</b>	<b>100% Kapitalwahlrecht möglich</b> (wenn dies der gewählte Tarif vorsieht)
Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung	<p>Weitergabe von <b>15% des Entgeltumwandlungsbetrages</b>, sofern der Arbeitgeber ein Sozialversicherungsersparnis hat. Bei Einkommen zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen entweder exakte Berechnung oder pauschale Leistung möglich.</p> <p><b>ab 01.01.2019:</b> bei Neuzusagen verpflichtend <b>ab 01.01.2022:</b> auch bei bestehende Entgeltumwandlungen verpflichtend</p>		

Verkürzte Darstellung. Keine Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben. Stellt keine Steuerberatung dar.

# Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (S. 2 von 2)



**BIRK & PARTNER**  
DAS BESTE FÜR IHRE FINANZEN

Kriterien	Sozialpartnermodell (neu)	betriebliche Altersvorsorge (verbessert ab 01.01.2018)	Geringverdienerförderung (neu)
<b>zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag</b>	<b>Zusätzlicher Sicherungsbeitrag</b> für die Arbeitgeber vorgesehen, um die Zielrente durch einen "höheren Kapitaldeckungsgrad" abzusichern. Höhe des Beitrages ist abhängig von der tarifvertraglichen Lösung.	Ein <b>freiwilliger Zuschuss</b> (z.B. ein fester Betrag und/oder Umwidmung der vermögenswirksamen Leistungen) ist - z.B. zur Mitarbeiterbindung/-gewinnung - empfehlenswert und häufig üblich. Die <b>Höhe</b> kann allgemein oder gestaffelt (z.B. nach Betriebszugehörigkeit und/oder Position der Angestellten) festgelegt werden.	Die Förderung erhält der Arbeitgeber nur für "Geringverdiener" laut o.g. Kriterien. Aufgrund des Gleichbehandlungs-grundsatzes sollte <b>allen Angestellten</b> ein Arbeitgeberbeitrag gezahlt werden.
<b>FAZIT</b>	<b>für tarifgebundene Firmen</b> Bisher geringes Interesse zur Umsetzung des Sozialpartnermodell unter Tarifvertragsparteien. Tarifbindung prüfen. Bei einer Besserstellung (z.B. höhere Zuschüsse) könnte abgewichen werden.	<b>für alle Arbeitnehmer sinnvoll</b> Flexible Gestaltungsmöglichkeiten. Positive Darstellung des Unternehmens. Wichtige Unterstützung bei der Altersvorsorge der Mitarbeiter/innen.	<b>für Geringverdiener möglich</b> Laufende Prüfung und zusätzlicher Verwaltungsaufwand. Sinnhaftigkeit ist u.a. abhängig von Anzahl der Geringverdiener.
<b>Leistungsphase</b>	Die Leistungen bzw. die Leibrente unterliegen dem persönlichen Steuersatz (§22 Nr. 5 EStG; §19 EStG; §24 a EStG) Die Leistungen sind kranken- und pflegeversicherungspflichtig (für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer)		
<b>Freibetrag in der Grundsicherung</b>	<b>Künftig wird ein Freibetrag aus bAV-Renten angerechnet.</b> Sockelbeitrag 100 € zzgl. 30 % des 100 € übersteigenden Betrags (gedeckelt auf 50% der Regelbedarfsstufe I), max. 208 €; <b>dies bedeutet zukünftig höhere Rente, auch im Grundsicherungsfall</b>		
<b>Empfehlung</b>	Um die Umsetzung der betrieblichen Altersvorsorge rechtlich so weit wie möglich abzusichern, empfehlen wir die Erstellung einer <b>firmenspezifischen und haftungssicheren Versorgungsordnung.</b>		
Birk & Partner AG Das Beste für Ihre Finanzen	Bahnhofplatz 1a 94315 Straubing	Tel.: 09421.8408 - 700 Fax.: 09421.8408 - 799	info@birk-partner.de www.birk-partner.de

Verkürzte Darstellung. Keine Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben. Stellt keine Steuerberatung dar.