



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung
Stand 01.07.2019

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Gesetzgeberische Ziele und Maßnahmen.

Steigerung des Verbreitungsgrads der bAV

Einführung eines Sozialpartnermodells

Einführung eines Optionssystems

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Änderungen

Förderung der Altersversorgung von Geringverdienern

bAV-Förderbetrag
(Geringverdiener-Förderung)

Verbesserungen bei der Riester-Versorgung

Einkommensfreibetrag für zusätzliche Altersversorgung bei Grundsicherung

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Gesetzgeberische Ziele und Maßnahmen.

Steigerung des Verbreitungsgrads der bAV

Einführung eines Sozialpartnermodells

Einführung eines Optionssystems

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Änderungen

Förderung der Altersversorgung von Geringverdienern

bAV-Förderbetrag
(Geringverdiener-Förderung)

Verbesserungen bei der Riester-Versorgung

Einkommensfreibetrag für zusätzliche Altersversorgung bei Grundsicherung

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Allgemeines

- Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung:
 - in Höhe der arbeitgeberseitig eingesparten Sozialversicherungsbeiträge,
 - maximal 15 % des umgewandelten Entgelts.
- Voraussetzung: Arbeitgeber spart durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge ein.
- An die durchführende Versorgungseinrichtung zu entrichten.
- Ab Beginn gesetzlich unverfallbar.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Allgemeines

- Gilt nur für Entgeltumwandlungen, die bis maximal 4 % der BBG durchgeführt werden. Für übersteigende Beträge muss kein Zuschuss geleistet werden.
- Gilt nicht für Unterstützungskassen- und Pensionszusagen.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Gegenüberstellung bAV I und II

Traditionelle bAV (bAV I)

- Rechtsgrundlage: § 1a Abs. 1a BetrAVG
- Gilt ab 01.01.2019 für neu begründete Entgeltumwandlungsvereinbarungen
- Gilt ab 01.01.2022 für Bestandsvereinbarungen
- Gilt nicht bei U-Kassen- und Pensionszusagen
- Tarifdispositiv: Tarifvertragliche Abweichungen dem Grunde und der Höhe nach möglich

Sozialpartnermodell (bAV II)

- Rechtsgrundlage: § 23 Abs. 2 BetrAVG
- Gilt ab 01.01.2018
- Ist im Tarifvertrag zu regeln
- Keine tarifvertraglichen Abweichungen möglich

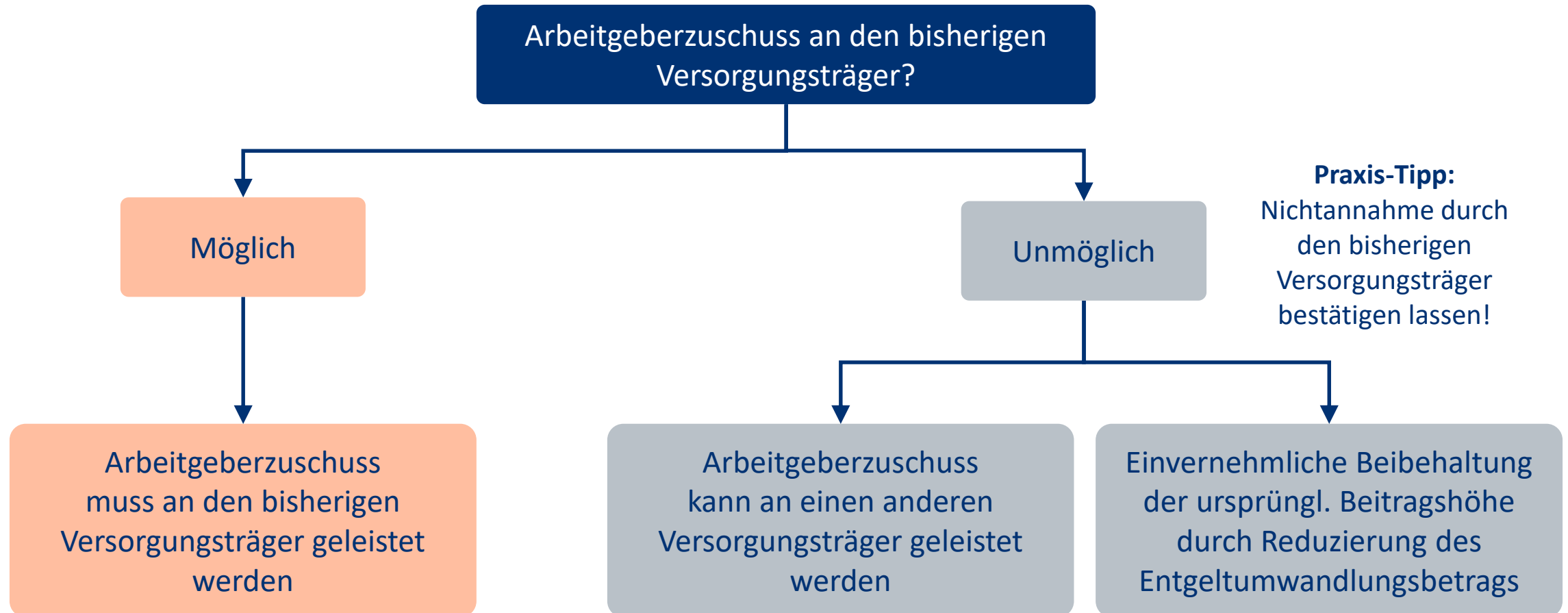
Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Wahl des Versorgungsträgers

- Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist der Zuschuss an den Versorgungsträger zu leisten, bei dem der Versorgungsvertrag für die Entgeltumwandlung besteht.
- Der Arbeitgeber kann sich nicht auf sein grundsätzliches Recht auf freie Anbieterwahl berufen.
- Ist es unmöglich, den Zuschuss beim bisherigen Versorgungsträger in den bestehenden Vertrag oder in einen Neuvertrag einzubringen, kann ein anderer Versorgungsträger einbezogen werden.
- Andernfalls bliebe mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Möglichkeit, die ursprüngliche Beitragshöhe durch Reduzierung des Entgeltumwandlungsanteils beizubehalten.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Wahl des Versorgungsträgers



Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

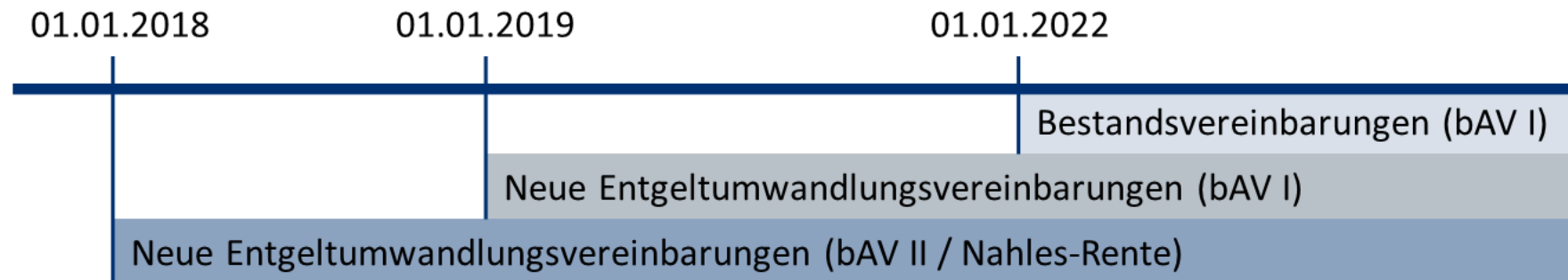
Zeitliche Abgrenzung

- Für die zeitliche Abgrenzung ist das Datum maßgeblich, unter dem die Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen wurde.
- Unerheblich ist ein hiervon abweichendes Datum einer kollektivrechtlichen Rechtsgrundlage, wenn diese nur den Rahmen der Entgeltumwandlung regelt (z. B. Betriebsvereinbarung).
- Ebenso unerheblich sind beispielsweise:
 - Antragsdatum
 - Beginn der Entgeltumwandlung
 - Beginn der Versorgungszusage
 - Erstmalige Beitragszahlung
 - Erstmalige Umwandlung

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Zeitliche Abgrenzung

- Nachfolgende Stichtage sind bedeutsam:



Erläuterungen:

- bAV I = Traditionelle bAV (Leistungszusage, Beitragsorientierte Leistungszusage oder Beitragszusage mit Mindestleistung)
- bAV II = Sozialpartnermodell/Nahles-Rente (Reine Beitragszusage)

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Zeitliche Abgrenzung

- Eine ab 01.01.2019 veranlasste Änderung einer Entgeltumwandlungsvereinbarung (z. B. Erhöhung des Umwandlungsbetrages), die vor diesem Stichtag geschlossen wurde, führt nicht zu einer Zuschusspflicht vor dem 01.01.2022.
- Wird im Zuge eines Arbeitgeberwechsels ab dem 01.01.2019 eine Zusage vom Folgearbeitgeber übernommen oder der Übertragungswert der unverfallbaren Anwartschaft auf ihn übertragen, ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung bereits vor dem 01.01.2022 zu gewähren.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Anrechnung auf bereits vorhandene Arbeitgeberzuschüsse

- Eine Bestrafung sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber kann gesetzgeberisch nicht gewollt gewesen sein.
- Es ist davon auszugehen, dass der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss auf bereits vorhandene Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung angerechnet werden kann, sofern die sonstigen Anforderungen i. S. v. § 1a Abs. 1a BetrAVG erfüllt werden (z. B. unwiderrufliches Bezugsrecht).
- Ausreichend sollte sein, wenn die Arbeitgeberleistung
 - zu einer Verbesserung der Versorgungssituation des ArbN beiträgt bzw.
 - als Mitfinanzierung der Entgeltumwandlung zu sehen ist und
 - bei rein wirtschaftlicher Betrachtung faktisch ganz oder teilweise aus ersparten SV-Beiträgen finanziert wird.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Anrechnung auf bereits vorhandene Arbeitgeberzuschüsse

- Anrechnungsvorbehalt und/oder Hinweis auf Weitergabe der SV-Ersparnis wären in der ursprünglichen Versorgungsregelung nicht erforderlich.
- Keine Anrechnung möglich:
 - Reine Arbeitgeberbeiträge
 - Leistungen, die nicht als Zuschuss klassifiziert werden können (z. B. AVWL)
 - Leistungen, die nicht zur Erhöhung der bAV führen (z. B. Gutscheine)

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Tarifdispositivität

- Tarifvertragsparteien können abweichende Vereinbarungen treffen.
 - Bereits bestehende Tarifverträge zur Entgeltumwandlung werden nach der Gesetzesbegründung zum BRSVG nicht tangiert.
 - Abweichungen sind beispielsweise dem Grunde und der Höhe nach oder im Hinblick auf den Durchführungsweg möglich.
 - Unklar ist, wie mit vorgesetzlichen Tarifverträgen umzugehen ist, die keine oder ungünstigere Zuschuss-Regelungen beinhalten.
 - Hierzu gibt es gegensätzliche Auffassungen im Schrifttum.
- => Empfehlung: Stellungnahme der Sozialpartner anfordern.**

Haftungsbeschränkung

Die Inhalte dieser Präsentation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Gewissen erstellt. Dennoch übernimmt die NÜRNBERGER keine Gewähr für die Aktualität, Vollständigkeit und Richtigkeit der bereitgestellten Informationen. Die NÜRNBERGER haftet nicht für Schäden, die daraus resultieren, dass auf die Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der Inhalte dieser Präsentation vertraut wurde. Die NÜRNBERGER behält sich das Recht vor, jederzeit Änderungen, Ergänzungen oder Löschungen der Inhalte dieses Foliensatzes vorzunehmen.

Urheberrecht

Die in dieser Präsentation veröffentlichten Inhalte, Werke und bereitgestellten Informationen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Art der Vervielfältigung, Bearbeitung, Verarbeitung, Einspeicherung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der NÜRNBERGER. Das unerlaubte Kopieren der bereitgestellten Informationen ist nicht gestattet.

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen stehen für beide Geschlechter gleichermaßen.

Herausgeber: NÜRNBERGER Versicherung
Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg
www.nuernberger.de