

PK-Information

**BRSG**

**(Betriebsrentenstärkungsgesetz)**

Stand: 25.01.2018

## Inhalt

- I. Allgemeines
- II. Das Tarifpartnermodell (reine Beitragszusage)
- III. Erweiterung des steuerfreien Dotierungsrahmens für die bAV ab 2018
- IV. BAV-Förderbetrag gem. §100 EStG (neu) ab 2018 (Anreiz für Geringverdiener)
- V. Entgeltumwandlung
- VI. Sonstiges

## I. Allgemeines

- Das BRSVG hat am 07.07.2017 den Bundestag passiert und ist am 01.01.2018 in Kraft getreten.
- **Ziel des Gesetzgebers**
  - Verbreitung von Betriebsrenten in kleinen und mittleren Unternehmen
  - Ermöglichung höherer Versorgungsniveaus durch kapitalgedeckte Zusatzrenten, insbesondere für Geringverdiener
- **Herzstück des Gesetzes**
  - Reine Beitragszusage ohne Rentengarantie (Tarifpartnermodell)
    - Eliminierung theoretisch aufkommender Risikokomponenten für den Arbeitgeber
    - irrelevant für bereits erteilte Zusagen (Tarife A, B, BN)
- Darüber hinaus wesentliche Regelungen zu
  - neuem steuerlichem Dotierungsrahmen
  - neuem Förderbetrag für Geringverdiener
  - neuen Regelungen zur Entgeltumwandlung (Opt-Out-Modell)

## II. Das Tarifpartnermodell

- Das Tarif- oder Sozialpartnermodell beinhaltet gem. § 22 Abs. 1 des BetrAVG eine reine Beitragszusage:

*„Bei einer reinen Beitragszusage hat der Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung dem Versorgungsempfänger auf der Grundlage des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen.*

***Die Höhe der Leistungen darf nicht garantiert werden.“***

---

## II. Das Tarifpartnermodell

Voraussetzungen für die Nutzung der reinen Beitragszusage (Motto „pay and forget“):

- Tarifvertrag notwendig
- Vereinbarung innerhalb des Tarifvertrags:
  - AG leistet einen Sicherungsbeitrag zur Absicherung der reinen Beitragszusage (wird in der Deckungsrückstellung gebildet)
  - Dieser soll ein Ausgleich dafür sein, dass AG nicht für eine bestimmte Leistungshöhe haftet
  - Höhe des Sicherungsbetrags sowie konkrete Verwendung sind nicht festgelegt

## II. Das Tarifpartnermodell

### Auswirkungen des Tarifpartnermodells

- Der Arbeitgeber verpflichtet sich nicht zur Zahlung von (Mindest-) Betriebsrenten, daraus folgen
  - vollständige rechtliche Enthftung
  - vollständige Kosten- und Planungssicherheit
- Es entstehen daraus
  - keine subsidiären Einstandspflichten
  - keine weiteren Verpflichtungen nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz
  - lediglich die **Pflicht, Finanzierungsbeiträge an die durchführende Einrichtung zu zahlen** → gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG (einklagbar vom Arbeitnehmer; die Zahlung hat eine sog. schuldbefreiende Wirkung)
- Die Versorgungseinrichtung muss nicht für nicht-geleistete Beiträge aufkommen.
- Grundlage der zu leistenden Betriebsrenten sind die gezahlten Beiträge und die Kapitalerträge.

## II. Das Tarifpartnermodell

Durchführung der reinen Beitragszusage

- Umfangreiche aufsichtsrechtliche Regelungen sind – parallel zu den bereits bestehenden Regelungen – zu beachten.
- **Separater** einheitlicher Katalog zu
  - zulässigen Anlageformen
  - Regelungen zur Streuung der Assets
  - Risikomanagement
  - Informationspflichten
- Darunter fällt:
  - Die Kapitalanlagen für die neuen Zusagen sind **strikt** von den anderen Assets zu trennen.
  - Einrichtung eines weiteren, neuen Deckungsstocks (gesondertes Sicherungsvermögen).
  - Erträge aus dem gesonderten Deckungsstock dürfen nur den Arbeitnehmern mit der reinen Beitragszusage zugute kommen.

---

## II. Das Tarifpartnermodell

### „bAV ohne Garantien: wenig Interesse“

- Im Rahmen der Jahreskonferenz der BaFin –Versicherungsaufsicht– Anfang Oktober 2017 sagte Exekutivdirektor Dr. Grund, dass die mit dem BRSG ab dem 01.01.2018 bestehende Möglichkeit einer bAV **ohne Garantien** bislang auf wenig Interesse stoße.

- **Zitat:**

*„Unser Eindruck ist, dass zumindest kurzfristig  
**nicht viele diesen neuen Weg der betrieblichen Altersversorgung beschreiten.“***



## III. Erweiterung des steuerfreien Dotierungsrahmens für die bAV ab 2018

- Die Steuerbefreiung von Beiträgen an die PK erhöht sich von bisher 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen RV ab dem 01.01.18.
- Der steuerfreie Dotierungsrahmen steigt um ca. 26 %.  
Steuerfreie Volumen
  - **bisher:** € 4.848 (€ 3.048 zuzüglich € 1.800)
  - **neu: € 6.240** (8 % v. € 78.000 BBG in SV) → Die bisherige Grenze von 4 % zuzüglich Zuschlag zum Höchstbetrag von € 1.800 wird ersetzt.
- Die Sozialversicherungsfreiheit der entsprechenden Beiträge ist allerdings weiterhin nur bis 4 % der BBG (West) vorgesehen.
- Laufende Beiträge an die PK, die nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung (§ 40b EStG a. F.) **pauschal besteuert** werden, werden auf das steuerfreie Volumen von bis zu 8 % der BBG (West) angerechnet (§ 52 Abs. 4 S. 14 EStG n. F.).
- Im Fall der Durchschnittsberechnung nach § 40b Abs. 2 S. 2 EStG a. F. sind beim AN die auf ihn entfallenden Leistungen auf das steuerfreie Volumen anzurechnen.
- In diesem Zusammenhang wurden die Voraussetzungen zur Weiteranwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b a. F. ebenfalls wesentlich vereinfacht.

## III. Erweiterung des steuerfreien Dotierungsrahmens für die bAV ab 2018

- Der steuerfreie Höchstbetrag wird – wie bisher – zunächst durch rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge ausgeschöpft.
- Durch die Einführung der neuen einheitlichen prozentualen Grenze von 8 % der BBG (West) nach § 3 Nr. 63 EStG und die anzurechnende Berücksichtigung der nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuerten Beiträge ergibt sich folgende neue Berechnungsreihenfolge.

**Siehe hierzu auch das Beispiel im BMF-Rundschreiben zur steuerlichen Förderung der bAV vom 06.12.2017, RZ 31 ff.:**

Steuerfreier Höchstbetrag max. 8 % BBG RV West (2018: € 78.000)	€ 6.240
abzgl. tats. pauschal besteuerte Beiträge bis max. (§ 40b Abs. 2 EStG a. F.)	- € 1.752
verbleiben als steuerfreies Volumen z. Bsp.	€ 4.488
<u>davon ab zunächst rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge z. Bsp.</u>	<u>- € 3.000</u>
<u>verbleiben als steuerfreies Volumen für Entgeltumwandlung <b>hier</b> max.</u>	<u>€ 1.488</u>

## III. Erweiterung des steuerfreien Dotierungsrahmens für die bAV ab 2018

- **Vereinfachte Voraussetzungen** für die Weiteranwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. (§ 52 Abs. 40 S. 1 EStG n. F.):
- Grds. wurde in der BAV ab 2005 die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG für Beiträge an PK aufgehoben. Beiträge können aber weiterhin pauschal besteuert werden, wenn die Versorgungszusage vor dem 01.01.2005 erteilt wurde (= sog. Altzusage; s. §52 Abs. 40 EStG).
- Um komplizierte Abgrenzungsfragen und die praktische Umsetzung zu **vereinfachen**, ist es ab 2018 daher nur noch maßgeblich, dass mind. eine Beitragsleistung **vor** dem **01.01.2018** nach § 40b EStG a. F. tatsächlich pauschal besteuert wurde (§ 52 Abs. 40 S. 1 EStG n. F.).
- Ist o. g. der Fall, liegen für diese betriebliche Altersversorgung des AN die Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung „**lebenslang**“ vor. -> **siehe hierzu auch BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der BAV v. 06.12.2017 Randziffer 83 ff.**
- Durch o. g. Vereinfachungsregelung ergeben sich **keine** Änderungen oder eine Ausweitung beim begünstigten Personenkreis für die Pauschalbesteuerung. Bei AG-Wechsel besteht **Nachweispflicht** des AN gegenüber neuem AG, dass pauschale Besteuerung für einen Betrag nach § 40b EStG a. F. durchgeführt wurde.

## IV. BAV-Förderbetrag gem. §100 EStG (neu) ab 2018

- **Voraussetzung** für die Gewährung des Förderbetrags:
  - Der betroffene AN verdient **nicht mehr als € 2.200 brutto** monatlich.
  - Sie/er befindet sich in einem ersten Dienstverhältnis zum BDH (Steuerklassen I bis V oder die Bestimmung durch den Arbeitnehmer bei pauschal besteuertem Arbeitslohn).
  - Bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Jahres kann jeder Arbeitgeber den BAV-Förderbetrag jeweils bis zum Höchstbetrag ausschöpfen.

→ Siehe hierzu auch das BMF-Schreiben zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 06.12.2017, Rz. 104

- **Fördervolumen:** Beiträge von mind. **€ 240 bis max. € 480** im Kalenderjahr (Der Mindestbetrag soll das Entstehen von Mini-Anwartschaften verhindern.)
  - Staatlicher Zuschuss: **30 % des gesamten zusätzlichen AG-Beitrags**, also mind. € 72 bis höchstens € 144 jährlich.
- Er wird dem Arbeitgeber im Wege der Verrechnung mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer gewährt (gesonderte Absetzung bei der nächsten LSt-Anmeldung) und steht dem Arbeitgeber so als Sofort-Zuschuss innerhalb kurzer Zeit zur Verfügung.

## IV. BAV-Förderbetrag gem. §100 EStG (neu) ab 2018

- **Wichtig:** Die Beiträge bis € 480 werden nicht mit bereits bestehenden Förderinstrumenten verrechnet. → Sie kommen on Top.
  
- **Außerdem Wichtig:** § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG. n. F.
  - In Fällen, in denen der AG bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Beitrag an eine PK geleistet hat, ist der jeweilige Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der AG darüber hinaus leistet (sog. Altfälle).
  - Wird der Beitrag erstmalig in 2017 gezahlt, ist er voll förderfähig wie ein Beitrag, der erstmalig in 2018 gezahlt wird (sog. Neufälle).
  
- **Zu beachten:** § 100 Abs. 4 Satz 1 EStG. n. F.
  - Voraussetzung für die Förderung ist ein Beitrag von mindestens € 240 im Kalenderjahr. Wird dieser Mindestbeitrag nicht erreicht, so ist der (bereits geleistete) BAV-Förderbetrag nicht rückgängig zu machen.

Nachfolgend einige Beispiele.

## IV. BAV-Förderbetrag gem. §100 EStG (neu) ab 2018

### Fallbeispiel 1:

Beschäftigungsverhältnis: Mitarbeiter/-in (Voll-/oder Teilzeit) zum 01.01.18 eingestellt  
Gehalt brutto monatl.: € 1.500,00

### **Mitgliedschaft:**

Monatsbeitrag 01-06/2018:	€ 30,00
Tarifsteigerung 01.07.2018:	4 %, neues Bruttogehalt ab 07/18: € 1.560,00
Monatsbeitrag 07-12/2018:	€ 31,20
<b>Summe Beitrag BAV 2018:</b>	<b>€ 367,20</b>

### **Tarif BN** (Beitragssatz 2 %)

### **Förderung:**

Beitrag 01-06/18:	30 % des gesamten AG-Beitrags
Beitrag 07-12/18:	€ 180,00 x 30 % = € 54,00
	€ 187,20 x 30 % = € 56,16

Die **Gesamtförderung** beträgt im Kalenderjahr 2018 **€ 110,16**.

Die Förderung kann monatlich bei der LSt-Anmeldung abgesetzt werden (01/18 bis 06/18 à € 9,00 monatlich und 07/18 bis 12/18 à € 9,36 monatlich).

## IV. BAV-Förderbetrag gem. §100 EStG (neu) ab 2018

### Fallbeispiel 2:

Beschäftigungsverhältnis: Mitarbeiter/-in (Voll-/oder Teilzeit) zum 01.01.18 eingestellt  
Gehalt brutto monatl. : € 2.000,00

### **Mitgliedschaft:**

Tarif BN (Beitragssatz 2 %)  
Monatsbeitrag 01-06/18: € 40,00  
Tarifsteigerung 01.07.2018: 4 %, neues Bruttogehalt ab 07/18: € 2.080,00  
Monatsbeitrag 07-12/18: € 41,60  
**Summe Beitrag BAV 2018: € 489,60**

### **Förderung:**

30 % des gesamten AG-Beitrags, max. aber € 144,00  
Monatsbeitrag ab 01/2018: € 240,00 x 30 % = € 72,00  
Monatsbeitrag ab 07/2018: € 208,00 x 30 % = € 62,40

Die **Gesamtförderung** beträgt im Kalenderjahr 2018 **€ 144**. Die Förderung kann monatlich bei der Lst-Anmeldung abgesetzt werden (01/18 bis 06/18 à € 12,00 monatlich und 07/18 bis 11/18 à € 12,48 monatlich). In 12/18 kann der Restbetrag i. H. v. € 9,60 abgesetzt werden.

## IV. BAV-Förderbetrag gem. §100 EStG (neu) ab 2018

### Fallbeispiel 3:

Beschäftigungsverhältnis:	Langjährige/-r Mitarbeiter/-in (Voll-/oder Teilzeit)
Gehalt brutto monatl. :	€ 1.500,00
<b>Mitgliedschaft:</b>	<b>Tarif BN</b> (Beitragssatz 2 %), Beitragssumme BAV 2017 € 354,00
Monatsbeitrag 01-06/18:	€ 30,00
Tarifsteigerung 01.07.18:	4 %
Monatsbeitrag 07-12/18:	€ 31,20
<b>Summe Beitrag BAV 2018:</b>	<b>€ 367,20</b>
<b>Förderung:</b>	30 %, d.h. € 354/12 = € 29,50 (durchschnittl. Monatsbeitrag 2017)
Monatsbeitrag ab 01/18:	€ 30,00 – € 29,50 = Differenz € 050 x 6 Monate = <b>€ 3,00</b>
Monatsbeitrag ab 07/18:	€ 31,20 – € 29,50 = Differenz € 170 x 6 Monate = <b>€ 10,20</b>

Vorgenannte Beträge können monatlich in der LSt-Anmeldung abgesetzt werden.

In der Summe ist die **Differenz des Beitrages** 2018 zu 2017 i. H. v. **€ 13,20** im Kalenderjahr 2018 abzusetzen.



## IV. BAV-Förderbetrag gem. §100 EStG (neu) ab 2018

### Fallbeispiel 4:

Beschäftigungsverhältnis: Langjährige/-r Mitarbeiter/-in (Voll-/oder Teilzeit)

Gehalt brutto monatl. : € 1.500,00

**Mitgliedschaft:** Tarif B (sog. Altfall mit Beitragssatz 4 %)

Beitragssumme BAV 2017: € 708,00.

Monatsbeitrag 01-06/18: € 60,00

Tarifsteigerung 01.07.18: 4 %

Monatsbeitrag 07-12/18: € 62,40

**Summe Beitrag BAV 2018: € 734,40**

**Förderung:** 30 % d.h.  $€ 708/12 = € 59,00$

(durchschn. Monatsbeitrag 2017)

Monatsbeitrag ab 01/18  $€ 60,00 - € 59,00 = \text{Differenz } € 100 \times 6 \text{ Monate} = € 6,00$

Monatsbeitrag ab 07/18  $€ 62,40 - € 59,00 = \text{Differenz } € 340 \times 6 \text{ Monate} = € 20,40$

Vorgenannte Beträge können monatlich in der LSt-Anmeldung abgesetzt werden.

In der Summe ist die **Differenz des Beitrages** 2018 zu 2017 i. H. v. **€ 26,40** im Kalenderjahr 2018 abzusetzen.

---

## IV. BAV-Förderbetrag gem. §100 EStG (neu) ab 2018

### Fallbeispiel 5:

- Abwandlung des o. g. Bsp. 2
- Die Einstellung erfolgte bereits **zum 01.01.2017**.
- Der Beitrag ist **voll förderfähig** wie ein Beitrag, der erstmals in 2018 gezahlt wird, gem. § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG (s.o.).

Siehe Berechnung Fallbeispiel 2 für **2018**.

---

## V. Entgeltumwandlung

### Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

- **Zwingender Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 15 %** des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.
  - Pflicht des Arbeitgebers zur Finanzierung der reinen Beitragszusage ab dem 01.01.2018 gem. § 23 Abs. 2 BetrAVG n. F.
  - Pflicht des Arbeitgebers darüber hinausgehend in allen Fällen der Entgeltumwandlung gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG n. F.
- Die Zuschusspflicht gem. § 1a Abs.1a BetrAVG n. F. ist tarifdispositiv und kann durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme der einschlägigen Tarifvertragsregelung vereinbart werden (§ 19 Abs. 1 u. 2 BetrAVG n. F.).

## V. Entgeltumwandlung

### Zuschusspflicht für Entgeltumwandlung

- Die Zuschusspflicht für Entgeltumwandlung **außerhalb** der reinen Beitragszusage gilt wie folgt:
  - Abschluss der Entgeltumwandlung nach 31.12.2018:  
**Neuverträge** → Zuschuss ab dem 01.01.2019
  - Abschluss der Entgeltumwandlung vor dem 01.01.2019:  
**Altverträge** → Zuschuss **erst ab** dem 01.01.2022 (§ 26a BetrAVG n. F.)
- **Hinweis zur zeitlichen Anwendung:**  
Damit soll den Beteiligten ausreichend Zeit gegeben werden, sich auf die Neuregelung einzustellen.
- Kein Zuschuss während ruhender Arbeitsverhältnisse (Elternzeit, Sabbatical)

## V. Entgeltumwandlung

Hinweis des Bundesministeriums für Arbeit u. Soziales

BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der BAV v. 06.12.17 RZ 26 Fußnote

*§ 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG sehen ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeberzuschuss nur zu leisten ist „soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“. Ist das nicht der Fall, etwa wenn Entgelt oberhalb einer Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt wird, ist insoweit auch kein Arbeitgeberzuschuss fällig.*

*Wird Entgelt bspw. im Bereich zwischen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt, kann der Arbeitgeber „spitz“ abrechnen, er kann aber auch 15 % des umgewandelten Beitrags an die Versorgungseinrichtung weiterleiten. Wie die Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses an die Versorgungseinrichtung technisch umgesetzt wird, obliegt den Beteiligten. So kann der Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zu dem vereinbarten Entgeltumwandlungsbetrag an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden. Sofern die Versorgungseinrichtung nicht bereit ist, den Vertrag entsprechend anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrages nur für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht. Denkbar ist aber auch z. B. eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleich bleibt und künftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält.*

## V. Entgeltumwandlung

### Das Optionsmodell

- Weiteres Neuland des BRSg auf dem Gebiet der Entgeltumwandlung:
- Den Tarifvertragsparteien wird die Möglichkeit eröffnet für die BAV ein sog. **Optionsmodell** einzuführen gem. § 20 Abs. 2 BetrAVG n. F.
- Vorgenanntes gilt **für alle** Formen der Altersversorgung, nicht nur für die **reine** Beitragszusage.
- Beim Optionsmodell sieht ein Tarifvertrag die automatische Umwandlung von Entgelt vor, wobei die betroffenen AN gegen die Entgeltumwandlung ein individuelles Widerspruchsrecht („**opting out**“) ausüben können.

## V. Entgeltumwandlung

### Das Optionsmodell

- Die automatische Umwandlung von Entgelt setzt zunächst voraus, dass der AG dem AN in Textform mind. drei Monate vor Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelt ein Angebot auf Entgeltumwandlung macht, das die Hinweise enthält,
  - welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden sollen und
  - dass der AN diesem Angebot binnen einer Frist von mind. einem Monat widersprechen und
  - die Entgeltumwandlung innerhalb einer Frist von höchstens einem Monat beenden kann.
  
- Dieses Angebot gilt als angenommen, wenn der AN nicht widerspricht. Das Schweigen des AN's gilt hier also als Zustimmung zur Durchführung der Entgeltumwandlung.
- AG, die nicht tarifgebunden sind, können aufgrund eines einschlägigen Tarifvertrags durch Betriebsvereinbarung die Einführung eines **Optionsmodells** regeln (§ 20 Abs. 2 S. 3 BetrAVG n. F.).

## VI. Sonstiges

### Verbesserung der Riester-Förderung in der BAV

- Die **Grundzulage** für Riester-Renten, von der sog. Geringverdiener in besonderem Maße profitieren, wird ab 2018 von € 154 **auf € 175** jährlich angehoben.
- Eine Anhebung der Kinderzulage und/oder des maximalen Sonderabgabenabzugs in der ESt-Erklärung hat der Bundesrat zwar angeregt, im Gesetz ist sie jedoch **nicht** vorgesehen.

### Exkurs:

- **Mindesteigenbeitrag des AN:** 4 % vom Brutto des Vorjahresgehalts abzgl. Zulagen (s.o.)
- **Kinderzulage:** € 185 p. a. ( für vor 2008 geborene) und € 300 p. a. (für ab 2008 Geborene)
- **Maximalbeitrag:** € 2.100 p. a. (für zusätzliche Steuerersparnis aus Sonderausgabenabzug)
- Die Auszahlung der zusätzlichen Steuerersparnis erfolgt über die ESt-Erklärung des AN (**Günstiger-Prüfung** durch zuständiges Finanzamt). Bei Zulagenberechtigten die zu Beginn des ersten Beitragsjahres noch keine 25 Jahre alt sind, zahlt der Staat zusätzlich eine einmalige Startzulage von € 200.
- Beachte: Bei Unterschreitung des Mindesteigenbeitrags werden alle Zulagen anteilig gekürzt.
- Die Abrechnung erfolgt über das Nettogehalt des AN's (AG ist Beitragszahler). Sowohl Grundzulage als auch Kinderzulage je Kind fließen direkt in den Vertrag.



## VI. Sonstiges

### Weitere Verbesserung der Riester-Förderung in der BAV

- Wird die Riester-Rente über einen Durchführungsweg der BAV durchgeführt, sind die späteren Leistungen aus diesem Vertrag – wie bei einer privaten Riester-Rente – zukünftig nicht mehr kranken- und pflegeversicherungspflichtig (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V-neu).
- Somit wird erreicht, dass betriebliche Riester-Renten systematisch in der KV und PV wie private Riester-Renten behandelt werden.

## VI. Sonstiges

### Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie v. 21.12.2015 im BetrAVG ab 2018

- Wesentlich hier ist die **Absenkung des Mindestalters vom 25. auf das 21. Lebensjahr** für die Unverfallbarkeit einer Anwartschaft.
- Hinzu kommt, dass die Versorgungszusage **bereits ab dem 3. Jahr unverfallbar** erhalten bleibt (vorher 5 Jahre). Siehe Übergangsregelung § 30f Abs. 3 BetrAVG –neu-:  
*„Wenn Leistungen der BAV vor dem 01.01.18 und nach dem 31.12.08 zugesagt worden sind, ist § 1b Abs. 1 S. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anwartschaft erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt fünf Jahre bestanden hat;  
in diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab 01.01.18 drei Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist.“*
- Folge: Fluktuationsgewinne sinken.

## Disclaimer

Ziel dieser Publikation ist die Verbreitung genauer und aktueller Informationen. Dennoch übernimmt die Pensionskasse des BDH, VVaG keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Wenn wir Kenntnis über Irrtümer erhalten, werden wir versuchen, diese umgehend zu berichtigen.

Haftungsansprüche gegenüber der Pensionskasse des BDH, VVaG, die sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und/oder unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens der Pensionskasse des BDH, VVaG, kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Dieses Werk einschließlich all seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Stand: 25.01.2018

© Pensionskasse des BDH, VVaG, 2018