

# Das Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Die wichtigsten neuen Regelungen für die betriebliche Altersversorgung.

	Vor dem 01.01.2018	Ab dem 01.01.2018 (bis auf Punkt 2)
<b>1. Erhöhung des steuerfreien Höchstbetrages</b> für Beiträge in Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG.	<b>4 %</b> der BBG GRV West zzgl. 1.800 €, sofern keine Pauschalierung nach § 40b EStG	<b>8 %</b> der BBG GRV West. Pauschal versteuerte Beiträge werden angerechnet. <b>Achtung:</b> Sozialversicherungsrechtlich bleibt es bei dem Höchstbetrag von 4 % BBG!
<b>2. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung</b> (bei DV, PK und PF)	—	Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit Beginn <b>ab 2019: Verbindlicher Arbeitgeberzuschuss</b> i.H.v. <b>15 %</b> zur Entgeltumwandlung, soweit eine Sozialversicherungsersparnis gegeben ist. <b>Ab 2022</b> greift diese Regelung für <b>alle bestehenden Zusagen</b> . Die daraus resultierende Leistung ist gesetzlich sofort unverfallbar.
<b>3. Freibetrag bei der Grundsicherung im Alter</b> für Leistungen aus geförderten Produkten (Schicht 1 und 2)	—	Bei der Anrechnung von Altersbezügen auf die Grundsicherung kann ein dynamischer Freibetrag geltend gemacht werden: 100 € zzgl. 30 % des übersteigenden Betrages, maximal 50 % der Regelbedarfsstufe 1, <b>2022: 224,50 € monatlich</b>
<b>4. Geringverdienerförderung</b>	—	Staatlicher <b>Förderbetrag</b> für den <b>Arbeitgeber</b> , wenn dieser für den Mitarbeiter <b>zusätzlich</b> zum Arbeitslohn einen neuen Beitrag in die betriebliche Altersversorgung einzahlt. <b>Definition Geringverdiener:</b> Gehalt monatlich ≤ 2.575 €. Erforderlich ist ein Beitrag in Höhe von mindestens 240 € und maximal 960 € jährlich. <b>30 % des Arbeitgeber-Beitrags</b> können von der an das Finanzamt abzuführenden Lohnsteuer abgezogen werden (zusätzlicher und neuer Steuervorteil für den Arbeitgeber).
<b>5. Neues Versorgungsmodell</b> der Tarifparteien als reine Beitragszusage/ Sozialpartnermodell	—	Tarifvertragsparteien können in Tarifverträgen reine <b>Beitragszusagen vereinbaren</b> . Garantien dürfen <b>nicht</b> gegeben werden. Das Anlagerisiko wird auf den Arbeitnehmer abgewälzt. Die jetzt gültige Einstandspflicht des Arbeitgebers entfällt. Dafür kann ein tarifvertraglicher Zusatzbeitrag – als Ausgleich quasi – vereinbart werden. <b>Ab 2018 zwingender Arbeitgeberzuschuss i.H.v. 15 %</b> des Entgeltumwandlungsbetrages, soweit sich eine Sozialabgabenersparnis ergibt.

Stand 01/2022

	Vor dem 01.01.2018	Ab dem 01.01.2018
<b>Änderungen bei der Riesterrente:</b>		
<b>6. Grundzulage</b>	154 € p.a.	Grundzulage steigt auf 175 € p.a.
<b>7. Riesterförderung</b> in der bAV	Wegen Doppelverbeitragung (Leistungen ebenfalls Kranken- und Pflegeversicherungspflichtig) nicht attraktiv	<b>Leistungen</b> aus einer riestergeförderten bAV sind in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei.
<b>Sonstige Änderungen:</b>		
<b>8. Opting-out</b>	—	Erstmalig findet das Optionsmodell in § 20 Abs. 2 Einzug in das BetrAVG
<b>9. Vervielfältigungsregel</b> wird vereinfacht	Steuerfreier Höchstbetrag: 1.800 € mal Anzahl Dienstjahre abzüglich letzte 7 Jahre; Jahre vor 2005 unberücksichtigt	Steuerfreier Höchstbetrag: 4 % BBG GRV West multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestand (max. 10 Jahre).

Stand 01/2022

**Wir beraten Sie gerne.**