HUBERT-CONSULTING

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

INFORMATIONEN ZUM BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

Hubert Consulting GmbH & Co. KG
Am Sandtorkai 30 20457 Hamburg

Tel.: 040 / 800 809 800 Fax: 040 / 800 809 809
info@hubert-consulting.de http://www.hubert-consulting.de

Stand: 01/2026

HUBERT-CONSULTING

BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ 2018

Neuausrichtung der betrieblichen Altersvorsorge
Seit Jahren steht fest: Die gesetzliche Rente reicht nicht. Zurückzuführen ist dies in erster Linie auf den demographischen Wandel. Wir werden immer älter, d. h. die Phase des Rentenbezugs wird immer länger. Gleichzeitig geht die Geburtenrate zurück. Folglich zahlen immer weniger Arbeitnehmer in die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ein. Daher funktioniert der sog. „Generationenvertrag" nicht mehr. Haben früher drei Einzahler die Rente eines Rentners finanziert, finanzieren heute diese drei Einzahler bereits zwei Rentner. Das Ergebnis: Die gesetzlich Rente wird immer geringer und die Versorgungslücke der Bürger damit immer größer. Wer im Rentenalter seinen gewohnten Lebensstandard halten will, muss zusätzlich vorsorgen – und das möglichst frühzeitig!

Eine für Arbeitnehmer gut geeignete Variante der zusätzlichen Vorsorge ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV).

Die Politik hat jetzt erneut reagiert und will die Altersvorsorge in Deutschland durch eine wesentliche Neuausrichtung stärken. Insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen soll der Verbreitungsgrad durch ergänzende Förderungen erhöht werden und die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung gestärkt werden. Durch Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht soll verstärkt bei Beschäftigten mit geringem Einkommen der Anreiz zur Eigenvorsorge verbessert werden.

Mit Wirkung zum 01.01.2018 trat das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft:

ERHÖHUNG DES STEUERFREIEN DOTIERUNGSRAHMENS

Der steuerfreie Höchstbeitrag wird von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze auf 8 % angehoben. Dafür entfällt der bisher mögliche Aufstockungsbeitrag von 1.800 € jährlich.
ABER: Der Höchstbeitrag für sozialversicherungsfreie Beiträge bleibt bei 4 %! Alles an Beitrag, was über den 4 % liegt, wird bei den Sozialabgaben doppelt veranlagt. Einmal während der Einzahlung und einmal während der Auszahlung (in Form einer Einmalzahlung oder als Abzug der Rentenzahlung).

Diese Regelung ist also nach wie vor insbesondere für privat krankenversicherte Personen interessant, da es für diese nicht zu einer Doppelung der Krankenversicherungsbeiträge kommt. Eine Entgeltumwandlung oberhalb von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze im gleichen Durchführungsweg ist daher nach wie vor grundsätzlich nur interessant für privat krankenversicherte Personen, da hier die nachgelagerte Verbeitragung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen entfällt. In den übrigen Fällen empfiehlt sich, wie bisher auch, eine Kombination der Durchführungswege Direktversicherung und Unterstützungskasse, wodurch eine zweifache Ausschöpfung des steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrags von 4 % (2026: 338 Euro monatlich) der Beitragsbemessungsgrenze möglich ist.

FREIBETRAG FÜR DIE ANRECHNUNG AUF DIE GRUNDSICHERUNG IM ALTER

BAV-Rentenleistungen werden in einem bestimmten Umfang von der Anrechnung auf Grundleistung freigestellt. Der monatliche Sockelfreibetrag beträgt 100 Euro. Der über diesem Sockel liegende Betrag der Rente wird mit 30 % angerechnet und hinzuaddiert. Liegt die Summe unter 50 % der Regelbedarfsstufe I SGB XII (2026: 281,50 Euro), erfolgt keine Kürzung. Die halbe Regelbedarfsstufe stellt den maximalen Freibetrag dar.

Ein Beispiel: Die Rente beträgt 800 €, der Freibetrag liegt dann bei 310 €, weil (100 € + (30 % von 700 €)).
Die 310 € liegen über den 50 % der Regelbedarfsstufe I SGB XII (281,50 €). Da die halbe Regelbedarfsstufe den maximalen Freibetrag darstellt, kommt diese zur Anwendung:
800 € - 281,50 € = 518,50 € anzurechnende Betriebsrente.

ZUSCHUSSPFLICHT FÜR ARBEITGEBER BEI ENTGELTUMWANDLUNGEN

Ein Arbeitgeber muss seit dem 01.01.2019 bei Neuverträgen 15 % der Entgeltumwandlungsbeträge als Pflichtzuschuss in die Direktversicherung, Pensionskasse oder den Pensionsfonds einzahlen, soweit er sich durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsabgaben erspart. Dieser Arbeitgeberzuschuss muss für bereits bestehende Verträge ab dem Jahr 2022 geleistet werden. Bestehende Zuschussregelungen sollten unbedingt überprüft werden, da diese i. d. R. den Anforderungen an den Pflichtzuschuss nicht standhalten.

SOZIALPARTNERMODELL

Ab 2018 können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass sie den „sechsten Durchführungsweg" anbieten möchten. Dieser „sechste Durchführungsweg" zeichnet sich durch verschiedene besondere Merkmale aus. So haftet der Arbeitgeber dort lediglich für die Zahlung der Beiträge und nicht dafür, dass am Ende eine adäquate Leistung dafür gezahlt wird. Es ist sogar verboten, dass für den Leistungsfall eine bestimmte Rente garantiert wird. Es darf lediglich eine „Zielrente" in Aussicht gestellt werden. Dem Modell stehen teilweise starke Vorbehalte seitens der Tarifvertragsparteien gegenüber.

AV-FÖRDERBETRAG FÜR GERINGVERDIENER

Der Staat bietet eine Steuerentlastung für Arbeitgeber (30 % bAV-Förderung auf minimal 240 €, maximal 960 € Arbeitgeberbeitrag) speziell zum Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten bAV für Mitarbeiter mit einem Gehalt von monatlich bis zu 2.575 €. Bei Beschäftigten, die über der Gehaltsgrenze verdienen, findet diese Regelung keine Anwendung. Die Verrechnung erfolgt direkt mit der Lohnsteuer.

RIESTER IN DER BAV

Die Vorteile der Riesterförderung und der bAV wurden in der Vergangenheit selten kombiniert, da es in diesem Fall zu einer doppelten Belastung mit Sozialabgaben kam. Diese Doppelverbeitragung wurde nun abgeschafft. Zukünftig wird ein bAV-Riestervertrag im Rentenbezug wie eine normale Riesterrente behandelt.

FAZIT

Ob das BRSG das gewünschte Ziel, die Verbreitung der bAV in Klein- und mittleren Unternehmen zu stärken, erreichen wird, bleibt wohl nur abzuwarten. Aber das BRSG hat in jedem Fall Verbesserungen im Gepäck, die insbesondere Geringverdienern deutliche Mehrwerte in der Altersvorsorge bringen. Die Förderung für Geringverdiener bietet Arbeitgebern einen starken Anreiz, speziell den Arbeitnehmern unterhalb des Durchschnittsverdientes mit einer vom Betrieb gesponserten Zusatzrente eine besondere Wertschätzung entgegen zu bringen. Auch, dass jetzt derjenige Grundsicherungsbezieher, der gespart hat, im Alter mehr hat, als derjenige, der nicht gespart hat, ist eine oft und lange geäußerte Forderung.

Bei anderen Regelungen ist der Mehrwert für die meisten Mitarbeiter wohl eher geringer. Die Verdoppelung der steuerlichen Freigrenze von 4 % auf 8 % ohne eine entsprechende Regelung in der Sozialversicherung mag für manche eine ausreichende Regelung sein. Für den größeren Teil wird es aber weiterhin bei dem etwas komplizierten Weg bleiben, die 8 % Sozialversicherungsfreiheit gleichermaßen mit jeweils 4 % auf die Direktversicherung und eine Unterstützungskasse aufzuteilen.

Dieses Druckstück dient nur der vorläufigen Information und ist eine unverbindliche Orientierungshilfe. Weder die VEMA eG noch der genannte Versicherungsmakler übernehmen eine Gewähr für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der Informationen. Diese Sparteninformation dient ausschließlich der allgemeinen Information über eine Versicherung und mögliche Leistungs- und Schadensfälle.
Bildquellen in Reihenfolge: Urheber: Robert Kneschke, Fotolia #75506397 | Urheber: Robert Kneschke, Fotolia #75506428 | Urheber: bluedesign, Fotolia #30036693

Stand: 01/2026