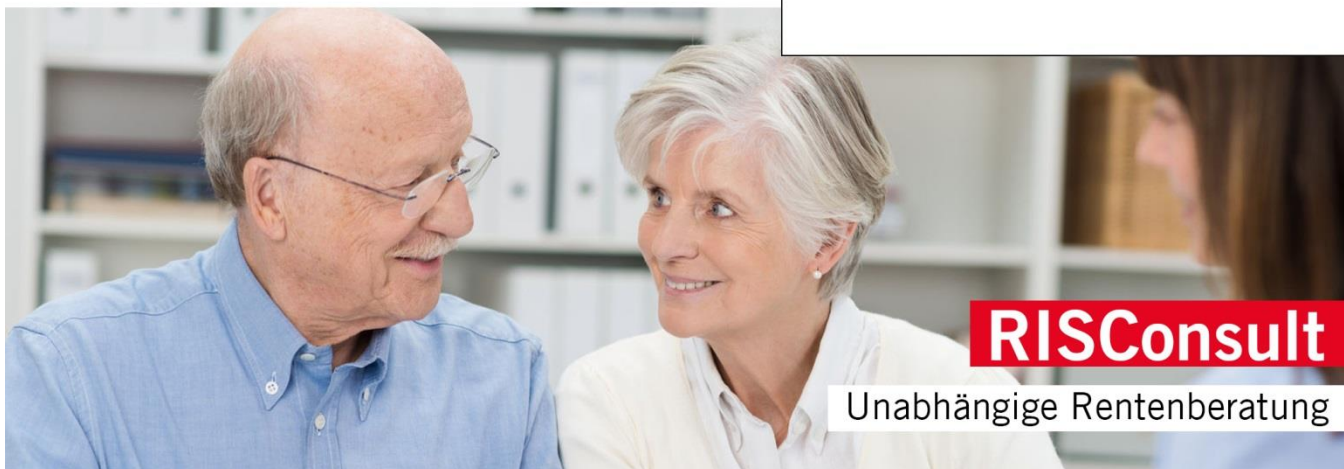


> Kundeninformation



ÜBERBLICK

Die Zeit steht nicht still und Veränderungen des täglichen Lebens machen an der Rente nicht halt. Auch zum Jahresbeginn 2019 gab es Gesetzesänderungen und Neuregelungen sowohl in der gesetzlichen Rente als auch in der betrieblichen Altersversorgung. Betroffen davon sind nicht nur künftige Rentenanwärter. Die Änderungen haben teilweise auch Auswirkungen bei Rentenbeziehern.

Für die meisten Arbeitgeber wird seit dem 01.01.2019 das Betriebsrentenstärkungsgesetzes in die praktische Umsetzung gehen. Arbeitgeberzuschüsse sind verpflichtend für Neuverträge der betrieblichen Altersversorgung, für Bestandsverträge hat der Gesetzgeber eine „Schonfrist“ bis 2022 eingeräumt. Lesen Sie in den nachfolgenden Abschnitten mehr zu diesen Themen:

- 1) Ausweitung der Mütterrente
- 2) Verbesserte Absicherung der gesetzlichen Erwerbsminderungsrenten
- 3) Stufenweise Anhebung der Altersgrenzen zu gesetzlichen Renten
- 4) Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze – Auswirkungen auf gesetzliche und betriebliche Renten
- 5) Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung
- 6) Selbständige – Höhere Vorsorgezahlungen steuerlich absetzbar

AUSWEITUNG DER MÜTTERRENTE

Die Ausweitung der „Mütterrente“ betrifft erziehende Mütter und erziehende Väter! Sie erhalten in der gesetzlichen Rentenversicherung in ihrem Versicherungskonto (Versicherungsverlauf) Kindererziehungszeiten gutgeschrieben. Für Kinder die ab dem 01.01.1992 geboren wurden, werden je Kind drei Jahre dem erziehenden Elternteil gutgeschrieben. Dabei entspricht 1 Jahr einem Entgeltpunkt (EP) (entspricht dem Durchschnitts-Einkommen).

Für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, galten bis zum 30.06.2014 lediglich Kindererziehungszeiten von einem Jahr die ab dem 01.07.2014 zumindest auf 2 Jahre angehoben wurden. Nun wird zum 01.01.2019 eine weitere Anhebung um ein halbes Jahr vollzogen. Somit erhalten Mütter bzw. Väter für Ihre Kinder die vor 1992 geboren wurden anstelle 2 EP nun automatisch 2,5 EP gutgeschrieben. Für aktive Rentenbezieherinnen entspricht dies einer Rentenerhöhung von 16,02 EUR (alte Bundesländer) und 15,35 EUR (neue Bundesländer).

TIPP: Kindererziehungszeiten werden nicht nur für leibliche Kinder anerkannt. Wer Adoptiv- oder Pflegekinder erzogen hat und die entsprechenden Voraussetzungen zutreffen, hat ebenfalls Anspruch auf die Kindererziehungszeiten. Prüfen Sie ggf. Ihr Versicherungskonto.

VERBESSERUNG FÜR ERWERBSGEMINDERTE

Auch die Bezieher künftiger Erwerbsminderungsrenten erhalten ab 2019 eine weitere Verbesserung durch die Verlängerung der so genannten „Zurechnungszeit“ und werden somit gegenüber Altersrentnern, die wegen vorzeitigem Bezug ihrer Altersrente Abschläge hinnehmen müssen, erheblich bessergestellt.

Die Zurechnungszeit ist deshalb wichtig, weil im Durchschnitt die Rentenbezieher von Erwerbsminderungsrenten 51 Jahre alt sind und damit die Betroffenen nur geringe Rentenanwartschaften erworben hätten. Die Zurechnungszeit soll also die Lücke zwischen Eintritt der Erwerbsminderung bis zum Rentenalter zumindest teilweise ausgleichen. Sofern die Voraussetzungen für den Bezug der Erwerbsminderungsrente gegeben sind, werden bis zum Rentenbeginn dann Entgeltpunkte gemäß Durchschnitts-Einkommen zugerechnet.

Bisher wurde die Zurechnungszeit bis zum 62. Lebensjahr und drei Monaten berechnet. Ab 2019 läuft sie bis zum regulären Rentenalter (2019 = 65 und 8 Monaten). Ab 2020 steigt die Zurechnungszeit dann bis 2027 in jedem Jahr um einen Monat an, danach bis 2030 sogar um 2 Monate bis dann im Jahr 2031 die reguläre Altersgrenze von 67 Jahren erreicht ist.

Unverändert gilt jedoch auch weiterhin für die meisten Rentenbezieher, dass sie Abschläge von 10,8% hinnehmen müssen, wenn sie vor dem 63. Lebensjahr diese Rentenleistung beziehen. Je nach Jahrgang gelten auch hier wiederum stufenweise geänderte Jahrestafeln.

Durch diese Anhebung der Zurechnungszeit kann es nun in Einzelfällen dazu kommen, dass eine Erwerbsminderungsrente höher ausfällt als eine vorgezogene Altersrente. Je nach Jahrgang und Versicherungsverlauf fallen bei den möglichen Altersrenten (Regelaltersrente; Altersrente für langjährig Versicherte; Altersrente für besonders langjährig Versicherte; Altersrente für Schwerbehinderte) die Abschläge ganz unterschiedlich aus.

TIPP: Prüfen Sie vor Leistungsbeantragung einer Erwerbsminderungsrente oder vorgezogenen Altersrente genau Ihre persönliche Situation und lassen Sie sich zu den möglichen Alternativen gut beraten.

ANHEBUNG DER ALTERSGRENZEN BEI GESETZLICHEN RENTEN

In unserer Ausgabe 1/2018 haben wir auf die verschiedenen Altersrenten und ihre Voraussetzungen hingewiesen. Hier nun die neuen Altersgrenzen die für das Jahr 2019 gelten:

- **Regelaltersrente:** Voraussetzung ist eine fünfjährige Wartezeit (60 Beitragsmonate). Ungekürzt wird diese nun im Alter von 65 Jahren und 8 Monaten gewährt. Davon betroffen ist nun der Jahrgang 1954.
- **Altersrente für langjährig Versicherte:** Voraussetzung hier sind 35 Versicherungsjahre (420 Monate). Mit entsprechenden Abschlägen (0,3% je vorgezogenem Monat vor der Regelaltersgrenze) kann diese Rente bereits ab dem 63. Lebensjahr bezogen werden. In 2019 erreicht also der Jahrgang 1956 diese Altersgrenze. Für Jahrgänge die ab 1964 geboren sind (Regelaltersgrenze 67 Jahre) gelten dann bei Rentenbezug im Alter von 63 Jahren Abschläge von 14,4%.
- **Altersrente für besonders langjährig Versicherte:** Seit dem 01.07.2014 gibt es für Versicherte, die auf eine 45-jährige Versicherungszeit kommen, die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezugs, ohne dass sie Abschläge hinnehmen müssen. Der mediale Begriff „Rente mit 63 ohne Abschläge“ gab es ja nur für Versicherte, die 1952 und früher geboren sind. Durch die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen müssen diejenigen, die in 2019 ihren 63. Geburtstag feiern, 8 Monate länger bis zur Rente warten.

- **Altersrente für Schwerbehinderte:** Dieses Altersruhegeld kann als einziges noch vor dem 63. Lebensjahr bezogen werden. In 2019 gilt hier das reguläre Bezugsalter bei 63 und 10 Monaten. Mit monatlichen Abschlägen von 0,3% kann auch diese Rente vorzeitig in Anspruch genommen werden (max. 3 Jahre = 10,8% Abschläge).

TIPP: Schwerbehinderte sind in vielen Fällen auch erwerbsgemindert. Durch die neuen Zurechnungszeiten kann eine Erwerbsminderungsrente höher ausfallen als eine reguläre Altersrente für Schwerbehinderte.

NEUE RECHENGRÖSSEN ZUR GESETZLICHEN UND BETRIEBLICHEN RENTE

Nahezu jährlich werden die Beitragsbemessungsgrenzen und weitere Rechengrößen in der Sozialversicherung angehoben. Zum 01.01.2019 gelten nun folgende Rechengrößen:

- Gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung: 80.400,00 EUR (West); 73.800,00 EUR (Ost)
- Steuerfreier Höchstbetrag zur DV,PK,PF nach § 3, 63 EStG: 8% = 6.432,00 EUR p.a.
- Sozialversicherungsfreier Höchstbetrag nach § 1 Nr. 9 SvEV: 4% = 3.216,00 EUR p.a.
- Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG: 4% = 3.216,00 EUR p.a.
- Mindestentgeltumwandlung nach § 1a (1) Satz 4 BetrAVG: 1/160 d. Bezugsgröße, 233,63 EUR p.a.
- Freibetrag der KVdR im Leistungsbezug der bAV: 1/20 d. Bezugsgröße, 1.869,00 EUR p.a.
- Bezugsgröße Sozialversicherung (§ 18 SGB IV): 37.380,00 EUR (West); 34.440,00 EUR (Ost)
- Abfindungsgrenzen (§ 3 BetrAVG): Renten mtl. 31,15 EUR (West); 28,70 EUR (Ost)
Kapital 3.738,00 EUR (West); 3.440,00 EUR (Ost)

DV=Direktversicherung; PK=Pensionskasse; PF= Pensionsfonds; KVdR=Krankenversicherung der Rentner;

VERPFLICHTENDER ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde bereits im Juli 2017 verabschiedet, in Kraft getreten ist es zum 01.01.2018 und wird nun zum 01.01.2019 für die meisten Arbeitgeber erst relevant. Es geht um den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von 15%. Und so sieht das konkret aus:

„Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“ (§ 1a Abs. 1a BetrAVG)

Hinweis: Nachfolgende Erläuterungen beziehen sich auf nicht tarifgebundene Unternehmen. In Unternehmen die tarifgebunden sind, können hiervon abweichende Regelungen tariflich vereinbart sein.

- Es handelt sich also um Verträge die durch Bruttoentgelt des Arbeitnehmers umgewandelt werden.
- Betroffen sind Verträge von Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds. Nicht betroffen sind unmittelbare Pensionszusagen und Versorgungen über Unterstützungskassen.

- Der verpflichtende Zuschuss des Arbeitgebers ist nur insoweit zu erbringen, als dass der Arbeitgeber aus dieser Brutto-Entgeltumwandlung ebenfalls Sozialversicherungsbeiträge spart. Das bedeutet: Für Bruttogehälter über den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen BBG (gesetzlichen Rentenversicherung monatlich 6.700,00 EUR; Krankenversicherung 4.537,50 EUR) spart der Arbeitgeber keine Beiträge und müsste demnach auch keinen Zuschuss bezahlen. (BMF-Schreiben vom 06.12.2017 Rz 26, Fußnote ²⁾)
- Auf Grund der Übergangsvorschrift § 26a BetrAVG gilt dieser verpflichtende Zuschuss nur für Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2019. Für Vereinbarungen die davor getroffen wurden, ist dieser Zuschuss erst ab dem 01.01.2022 zu leisten.

Umsetzung und Tipps für die Praxis: Zunächst sollten Sie in Ihrem Unternehmen Klarheit darüber haben, über welchen Durchführungsweg Sie die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anbieten. Geben Sie den Durchführungsweg vor oder lassen Sie Ihren Mitarbeitern darüber „freie Hand“?

Wenn Sie die oben benannten Durchführungswege anbieten, zu denen Sie den Zuschuss gewähren müssen, so sollten Sie Klarheit darüber finden, ob Sie generell den pauschalen Satz von 15% gewähren oder Sie sich regelmäßig die Mühe machen möchten, bei Gehältern über der BBG oder zwischen den beiden BBG, die genaue Ersparnis zu errechnen. Bei wechselnden Gehältern oder bei den jährlichen Veränderungen der BBG wären dann die Zuschüsse anzupassen.

Der Gesetzgeber hat definiert, dass der Arbeitgeberzuschuss zur Erhöhung der Versicherungsleistung zu verwenden ist. Das bedeutet, dass der bisherige Beitrag des Mitarbeiters um den Arbeitgeberzuschuss zu erhöhen ist und sich damit die Versicherungsleistung erhöht. Leider hat der Gesetzgeber dabei nicht bedacht, dass er selbst im Jahr 2005 eine Steueränderung in der betrieblichen Altersversorgung veranlasst hat und die Verträge nach altem Steuerrecht von den Versicherern nicht mehr erhöht werden. Zwar lässt der Gesetzgeber nach wie vor Beiträge nach altem Steuerrecht (§ 40b EStG) zu, sofern jemals ein Vertrag vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurde, allerdings sind dann Neuverträge in der Auszahlung nicht mehr steuerfrei. Auch Verträge nach dem neuen Steuerrecht lassen sich nicht ohne weiteres erhöhen. Die Versicherer dürfen Verträge mit hohen Garantiezinsen aus der Vergangenheit nur bedingt erhöhen. Häufig führen die Arbeitgeberzuschüsse zu Neuverträgen mit den heutigen niedrigen Garantiezinsen. Je nach Konstellation der Beitragshöhe und der Restlaufzeit bis zum Rentenbeginn kann dies zu einer nicht sinnvollen Lösung führen. Daher ist in den Kommentierungen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz auch die Möglichkeit vorgesehen, den bisherigen Beitrag an den Versicherer in gleicher Höhe zu belassen und den Eigenbeitrag des Arbeitnehmers um den Arbeitgeberzuschuss zu reduzieren. Zu beachten ist in diesen Fällen jedoch, dass die Berechnung „auf Hundert“ erfolgt. **Beispiel:** Der bisherige Beitrag zur Direktversicherung hatte monatlich 100,00 EUR betragen. 15% Arbeitgeberzuschuss wären 15,00 EUR. Die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers beträgt nun anstelle 100,00 EUR nur noch 85,00 EUR.

Darüber hinaus sollten sich die Unternehmer mit der Frage befassen, ob sie tatsächlich in ihrem Unternehmen eine Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern mit Bestandsverträgen und Arbeitnehmern mit Neuverträgen vollziehen möchten. Möglicherweise ist das Vorziehen des Arbeitgeberzuschusses bei Bestandsverträgen von 2022 auf 2019 die geschicktere Lösung als dass Mitarbeiter mit bestehenden Verträgen durch diese gesetzliche Übergangsfrist benachteiligt werden. Zu Bedenken ist, dass der Arbeitgeber für die Bestandsverträge schon mehrere Jahre die Sozialversicherungsersparnis nutzen konnte.

Der Arbeitgeberzuschuss ist begrenzt auf den sozialversicherungsfreien Höchstbetrag, der weiterhin 4% der BBG-West (aktuell 3.216,00 EUR p.a.) beträgt.

Sonderfälle: Häufig wird die Frage der Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen (VWL) und der Zuschussregelung gestellt. In der Regel geben Arbeitgeber bereits einen freiwilligen Zuschuss zu den VWL und möchten darüber hinaus nicht noch zusätzlich auf diesen Betrag den gesetzlich verpflichtenden Beitrag entrichten.

Deshalb gilt es zu unterscheiden, ob dieser Arbeitgeberzuschuss zu den VWL dem Mitarbeiter zu freien Verwendung steht (entweder Verwendung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz oder zur betrieblichen Altersversorgung). In diesem Fall ist der Zuschuss des Arbeitgebers als Aufstockung des Bruttogehalts zu sehen und bei der Verwen-

dung zur bAV findet durch den Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung statt. Damit muss der Arbeitgeber auch für diesen VWL-Zuschuss zusätzlich den gesetzlichen Zuschuss von 15% entrichten.

Ist beispielsweise tarifvertraglich geregelt, dass der Arbeitgeberzuschuss zu den VWL nur zur Altersversorgung verwendet werden darf, handelt es sich um AVWL (altersvorsorgewirksame Leistungen). In diesen Fällen muss der Arbeitgeber nicht noch zusätzlich den 15%-igen Zuschuss gewähren. Für nicht tarifgebundene Unternehmen gibt es jedoch die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer auf den Arbeitgeberzuschuss der VWL zugunsten eines Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung verzichtet. Auf diesen Arbeitgeberbeitrag muss der Arbeitgeber dann ebenfalls keinen 15%-igen Zuschuss mehr gewähren.

Damit auf die bisherigen freiwilligen Zuschüsse des Arbeitgebers nicht zusätzlich der verpflichtende Zuschuss von 15% aufzuwenden ist, sollten die Neuregelungen klar definiert werden. Am Besten eignet sich hierzu eine Versorgungsordnung.

Darüber hinaus gibt es sicherlich noch manche – auf den ersten Blick nicht ganz eindeutige – Situationen, die es zu prüfen und zu klären gilt.

Fazit: Die betriebliche Altersversorgung hat durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz an Komplexität zugenommen und bedarf zur rechtssicheren Umsetzung sicherlich in den meisten Fällen einer rechtlichen Beratung.

SELBSTÄNDIGE - HÖHERE ABZUGSBETRÄGE FÜR VORSORGEBEITRÄGE

Für Selbständige ist die **Basis-Rente** (RürupRente) eine geeignete Vorsorgeform, für die die steuerliche Abzugsfähigkeit analog der gesetzlichen Rentenversicherung funktioniert. Zum 01.01.2019 steigt die steuerliche Förderung von bisher 86% auf 88%. Der maximale Höchstbetrag richtet sich nach der Knappschaftsversicherung und wurde zum 01.01.2019 auf 24.304,80 EUR (verheiratete 48.609,60 EUR) erhöht. Die Steuervorteile gelten für Selbständige und Arbeitnehmer gleichermaßen. Für gesetzlich Versicherte werden jedoch die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) auf die Höchstbeträge angerechnet.