

# Informationen zum neuem Betriebsrentenstärkungsgesetz

# Hintergründe

- Ausbau und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung
  - Der Gesetzgeber hat insbesondere an die kleinen und mittleren Betriebe gedacht
- Bei der Umsetzung kommt den Tarifvertragspartnern eine tragende Rolle zu
- Versorgungssituation der Arbeitnehmer soll verbessert werden, da die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung nicht ausreichen

*Das neue  
Gesetz tritt  
am 1.1.2018  
in Kraft*

# Die Beteiligung der Arbeitnehmer zu gering

- nur **jeder zweite** Arbeitnehmer hat eine Betriebsrenten-Anwartschaft
- nur **eines von drei** Unternehmen nutzt die Entgeltumwandlung
- Teilnahmequoten in den vorhandenen Versorgungseinrichtungen/  
Gruppenverträgen oft nur zwischen **5 und 15 %**.



# Verbesserte Rahmenbedingungen für alle

(steuerliche Förderung)

- Steuerfreie Grenze steigt auf 8% der BBG
  - Gilt für Beiträge an z. B. Direktversicherungen und Pensionskassen
  - Wichtig: 4% der Beiträge bleiben weiterhin steuer- und sozialversicherungsfrei
- Neue und einfache Regelungen für Einmalzahlungen bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb
- Neue Nachzahlungsmöglichkeit für entgeltfreie Zeiten (z. B. Elternzeit)
- Anrechnungsgrenze für Grundsicherung steigt auf 200,- €

monatlicher steuerfreier Höchstbeitrag 2022: **564,- € !**

# Verbesserte Rahmenbedingungen für alle

(Zuschuss zur Entgeltumwandlung)

## Altverträge vor 2019 sind ab Januar 2022 zu berücksichtigen

- Arbeitgeberzuschuss für alle bei Entgeltumwandlung
  - Für bestehende und künftige Entgeltumwandlungsvereinbarungen
- Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 15%, soweit Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden (*sofort unverfallbar zugunsten des AN*)
  - Ausgleich für die spätere Verbeitragung der Leistungen beim Arbeitnehmer

### Arbeitgeberzuschuss für alle bei Entgeltumwandlung

Bei Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss von 15 % auf den umgewandelten Betrag zu zahlen. Allerdings nur, soweit er tatsächlich auch Sozialversicherungsbeiträge spart. Dieser Zuschuss ist ein Ausgleich für die spätere Verbeitragung der Leistungen.

## Beitrag zur Krankenversicherung der Rentner

dynamischer Freibetrag für Betriebsrenten, 2022: **164,50 € monatlich**

bei Kapitalabfindung der Leibrente: 1/120stel Anrechnung als fiktive Rente  
(Verteilung auf zehn Jahre)

Beispiel: Kapitalabfindung 24.000,- € : 120 Monate => 200,- € fiktiver Rentenbetrag  
**abzgl. 164,50 € Freibetrag = 35,50 €** zu verbeitragende Einkünfte aus  
Betriebsrente

**35,50 €** zu ca. 18 % = **6,39 € Krankenkassenbeitrag** (endet nach 10 Jahren)

# Umsetzung des AG-Zuschuss

## Variante I

**Bestandsverträge werden um den 15 %igen AG-Zuschuss –  
auf den AN-Entgeltumwandlungsteil - erhöht**

**Bsp: bisher AN-Umwandlungsbetrag 100,- €**

**neu: AN-Umwandlungsbetrag 100,- € zzgl. AG-Zuschuss 15 €  
= neuer Gesamtbeitrag zur Pensionskasse 115,- €**

## Variante II

**Bestandsverträge vermindern den AN-Entgeltumwandlungsteil  
um den 15 %igen AG-Zuschuss (Umwidmung)**

**Bsp: AN-Umwandlungsbetrag 100,- €**

**neu: AN-Umwandlungsbetrag 86,95 € zzgl. AG-Zuschuss 13,05 €  
= unveränderter Gesamtbeitrag zur Pensionskasse 100,- €**

## Arbeitgeber zahlt bereits einen Zuschuss

-> kann dieser auf die **15 % angerechnet werden?**

Im Normalfall: Nein

### hohe Anforderungen an mögliche Anrechnung:

- in Entgeltumwandlungsvereinbarung klarer Bezug auf Sozialversicherungsersparnis
- Zuschuss von Beginn an unverfallbar
- keine Abgeltung von sonstigen Besitzständen  
(z. B. Entfall von AG-Zuschuss zur VL)
- keine tariflich verhandelte Zuschussregelung
- hohe Rechtsunsicherheit, da stets Einzelfallprüfung

# wichtig: Arbeitsrechtliche Vereinbarung

## Teil I Vereinbarungen zur Beitragszahlung

Der Gesamtbeitrag zur Versicherung setzt sich aus den folgenden Beitragsbestandteilen zusammen:

- Sämtli Entgeltumwandlung (gemäß Punkt 1): \_\_\_\_\_ EUR
- Er Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (gemäß Punkt 2): \_\_\_\_\_ EUR
- Är Arbeitgeberleistung (gemäß Punkt 3): \_\_\_\_\_ EUR
- Arbeitgeberleistung (gemäß Punkt 4): \_\_\_\_\_ EUR
- Gesamtbeitrag:** \_\_\_\_\_ EUR

**Zwisch** Hinweis: Bei Spitzabrechnung des Arbeitgeberzuschusses erhöht sich der Gesamtbeitrag um die Zuzahlung. Die einzelnen Beitragsbestandteile werden wie folgt definiert:

### 1 Entgeltumwandlung

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die nachfolgenden Entgeltbestandteile in der genannten Höhe wird in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen umgewandelt (§ 1 Absatz 2 Nr. 3 Betriebsrentengesetz).

- Laufendes Arbeitsentgelt \_\_\_\_\_ EUR
- wird m Sonderzahlung (z. B. Urlaubs-/Weihnachtsgeld) \_\_\_\_\_ EUR
- Vermögenswirksame Leistungen \_\_\_\_\_ EUR
- Die D **Gesamtbeitrag zur Entgeltumwandlung** \_\_\_\_\_ EUR

al Die Beitragszahlung erfolgt 1/\_\_\_\_ jährlich, zahlbar erstmals

be zum \_\_\_\_\_.

be

Es gel

### Zusätzliche Entgeltumwandlung (Zuzahlung) zum Versicherungsbeginn\*

Der Arbeitnehmer wandelt zusätzlich einen einmaligen Betrag in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR um (z. B. um den förderfähigen Höchstbeitrag im ersten Kalenderjahr zu erreichen)

### Zusätzliche Entgeltumwandlung (Zuzahlung) nach Versicherungsbeginn\*

Der Arbeitnehmer kann jederzeit zusätzlich (nicht laufende) Entgeltbestandteile (wie z. B. Tantiemезahlungen, Überstundenvergütung) in betriebliche Altersversorgung umwandeln.

Der Arbeitgeber zahlt die Versicherungsbeiträge an den Versorgungsträger, so lange der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers endet, wenn das Arbeitsverhältnis oder diese Vereinbarung gekündigt oder aufgehoben wird.

### 2 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Als Ausgleich für die durch Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung.

Der Arbeitgeberzuschuss wird erstmalig ab dem \_\_\_\_\_ gezahlt und so lange der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Die Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers endet, wenn das Arbeitsverhältnis oder diese Vereinbarung gekündigt oder aufgehoben wird.

Der Arbeitgeber zahlt den Arbeitgeberzuschuss bis zu einer maximalen Entgeltumwandlungshöhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG).

### Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Der Arbeitgeber zahlt einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gemäß Tarifvertrag.

Der Arbeitgeber zahlt einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von \_\_\_\_\_ % des Entgeltumwandlungsbetrages. Dies entspricht einem Betrag von \_\_\_\_\_ EUR 1/\_\_\_\_ jährlich.

# **Betriebsrentenstärkungsgesetz – Umsetzung im Betrieb**

**Anpassung der Rentenverträge (Erhöhung oder Umwidmung)**

**Anpassung der arbeitsrechtlichen Vereinbarung (oder Ersteinrichtung)**

**Berücksichtigung in der Lohnbuchhaltung**



Kreishandwerkerschaft  
Paderborn-Lippe

**Gregor Schulte** Tel: 05258 - 930221, Fax: 05258 – 930231  
Beauftragter der Versorgungswerke der Kreishandwerkerschaften



**+++ Aktuell**

# Das Informationsblatt zum BRSg

ALTERSVORSORGE PLANEN – BETRIEBLICHE ALTERSVORSORUNG

## Informationen zum neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz

Zum 01.01.2018 tritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Ziel ist es, einen deutlichen Aus- und Aufbau der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen.

Dabei hat der Gesetzgeber insbesondere an die kleinen und mittleren Betriebe und an die Geringverdiener gedacht.

Bei der Umsetzung kommt den Tarifvertragsparteien eine tragende Rolle zu. Zusätzlich werden die allgemeinen Rahmenbedingungen verbessert, um weitere Anreize zu bieten.

**Was uns ab dem 01.01.2018 erwartet**

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz besteht im Wesentlichen aus drei großen Maßnahmenpaketen:

- ✓ Verbesserte Rahmenbedingungen für alle
- ✓ Dem Sozialpartnermodell
- ✓ Gezielte Verbesserung der Altersversorgung bei Geringverdienern

**Verbesserte Rahmenbedingungen – für alle**

Die steuerliche Förderung wird einfacher und attraktiver. Wichtig: Diese Regelungen gelten auch außerhalb des Sozialpartnermodells.

**Steuerfreie Grenze steigt auf 8 %**

Die steuerfreie Grenze für Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassenversicherungen und Pensionsfonds steigt auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG). Der bisherige Festbetrag von 1.800 Euro entfällt. Wichtig: Sozialversicherungsbeiträge sind zukünftig auch steuerfrei nur Beiträge bis 4 % der BBG.

**Neue und einfache Regelungen für Einmalzahlungen bei Ausscheiden aus dem Betrieb**

Einmalzahlungen über die betriebliche Altersversorgung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis werden einfacher (Vervielfältigungsregelung). Diese steuerliche Grenze ist zukünftig dynamisch. Zusätzlich entfällt die Gegenrechnung der bereits steuerfrei gezahlten Beiträge. In der Regel können höhere Beträge in die betriebliche Altersversorgung eingebracht werden.

**Neue Nachzahlungsmöglichkeit für entgeltfreie Zeiten**

Wenn das Arbeitsverhältnis ruht, werden in aller Regel auch keine Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung geleistet. Das können z. B. eine Entsendung oder ein Sabbatical sein. Zukünftig können Beiträge für diese entgeltfreien Zeiten steuerfrei nachgezahlt werden.

**Arbeitgeberzuschuss für alle bei Entgeltumwandlung**

Bei Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss von 15 % auf den umgewandelten Betrag zu zahlen. Allerdings nur, soweit er tatsächlich auch Sozialversicherungsbeiträge spart. Dieser Zuschuss ist ein Ausgleich für die spätere Verbitragung der Leistungen.

**Hinweis**

Der Zuschuss gilt für Vereinbarungen ab dem 01.01.2019. Für bereits bestehende und bis zum 31.12.2018 vereinbarte Entgeltumwandlungen gilt eine Übergangsfrist bis 2022.

270001 1417

Ph. Nr. 27006xx

SIGNAL IDUNA   
gut zu wissen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!