

Betriebsrente jetzt rechtssicher aufstellen.

## Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Versorgungswerk  
für deutsche Verbände und Arbeitgeber



VdVA

# Betriebsrentenstärkungsgesetz

## BRSG

**Betriebliche  
Altersvorsorge**

Fotolia #41037170 © MH

# Inhalt

---

- 1 Hintergrund und aktueller Stand der Gesetzgebung

---

- 2 Die wichtigsten Änderungen:
  - 2.1 Erhöhung des Förderrahmens von 4% auf 8%

---

  - 2.2 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

---

  - 2.3 Vereinfachung der Dotierung bei Ausscheiden (Vervielfältigungsregelung)

---

  - 2.4 Geringverdiener-Förderung

---

  - 2.5 Verbesserungen Riester

---

---

- 3 Das Sozialpartnermodell

---

- 4 Unsere Empfehlung für Sie

---

## Hintergrund und aktueller Stand der Gesetzgebung

- Die Altersvorsorge, insbesondere die ausreichende Vorsorge in Form der Rentenversicherung ist eine der größten gesellschaftspolitischen Herausforderungen unserer Zeit – gleich ob als gesetzliche Rentenversicherung oder private Rentenversicherung.
- Die betriebliche Altersvorsorge ist eine attraktive Lösung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Steuer- und Sozialversicherungs- sowie Leistungsvorteile für Arbeitnehmer gegenüber der privaten Rentenversicherung.
- Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist am 1.1.2018 in Kraft getreten, mit dem Ziel die betriebliche Altersvorsorge weiter zu verbreiten.

Juni 2017

07.Juli 2017

01.Januar 2018

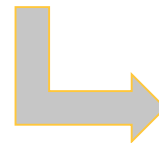
01.Januar 2019

Bundestag

Zustimmung des  
Bundesrats

Inkrafttreten

Verpflichtender  
Arbeitgeber-  
Zuschuss



Arbeitgeber und Berater  
sind ab jetzt gefragt

# Die wichtigsten Änderungen (1/2)

Änderung	Kurzbeschreibung
Erhöhung des Förderrahmens von 4% auf 8%	<ul style="list-style-type: none"><li>Erhöhung des <b>steuerfreien Höchstbetrages von 4% auf 8%</b> der BBG GRV West für Beiträge in Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG.</li></ul>
Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss	<ul style="list-style-type: none"><li>Verbindlicher <b>Arbeitgeberzuschuss ab 2019 i.H.v. 15%</b> zur Entgeltumwandlung, soweit eine Sozialversicherungssparnis gegeben ist.</li><li>Ab 2022 greift diese Regelung für alle bestehenden Zusagen.</li></ul>
Vereinfachung der Dotierung bei Ausscheiden	<ul style="list-style-type: none"><li>Für ausscheidende Mitarbeiter kann ein <b>einmaliger Beitrag - steuerfrei</b> - in eine bAV investiert werden.</li><li>Einfache Berechnung des <b>steuerfreien Höchstbetrags</b>: 4% BBG GRV West multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestand (max. 10 Jahre).</li></ul>
Geringverdiener-Förderung	<ul style="list-style-type: none"><li>Arbeitgeber können für zusätzliche Beiträge eine <b>Lohnsteuerminderung i.H.v. 30 %</b> des gezahlten Arbeitgeberbeitrags erhalten.</li><li>Dies gilt ausschließlich für Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis mit einem mtl. Einkommen von bis zu 2.200 €.</li></ul>

# Die wichtigsten Änderungen (2/2)

## Änderung

## Kurzbeschreibung

### Verbesserungen Riester

- Die Grundzulage wird von **154 € auf 175 € erhöht**.
- Die doppelte Verbeitragung bei bAV-Riester (zur Sozialversicherung) in der Anwartschafts- und Leistungsphase entfällt

### Das Sozialpartnermodell

- Tarifvertragsparteien können in Tarifverträgen **reine Beitragszusagen** vereinbaren.
- Garantien dürfen nicht gegeben werden.

### Weitere

- **Nachzahlungsmöglichkeit** für Kalenderjahre ohne Entgeltbezug. Pro Kalenderjahr ohne Entgeltbezug (max. 10 Jahre) können bis zu 8% der BBG GRV West nachgezahlt werden.
- **Opting Out:** Erstmals findet das Optionsmodell in § 20 Abs. 2 Einzug in das BetrAVG
- **Freibetrag bei der Grundsicherung** im Alter für Leistungen aus geförderten Produkten (Schicht 1 und 2)

## Erhöhung des Förderrahmens

Der Dotierungsrahmen wird von 4 % BBG auf 8 % BBG angehoben.

- SV-Freiheit weiterhin bis max. 4 % BBG.
- Dynamischer Zusatzbeitrag i.H.v. weiteren 4 % BBG möglich.
- Pauschal versteuerte Beiträge werden angerechnet.

	Förderbetrag	
	vor 2018	ab 2018
Steuer – und sozialabgabenfrei	3.048 Euro (4% BBG)	3.120 Euro (4% BBG)
steuerfrei	1.800 Euro	3.120 Euro (4% BBG)
Summe	<b><u>4.848 Euro</u></b>	<b><u>6.240 Euro*</u></b>

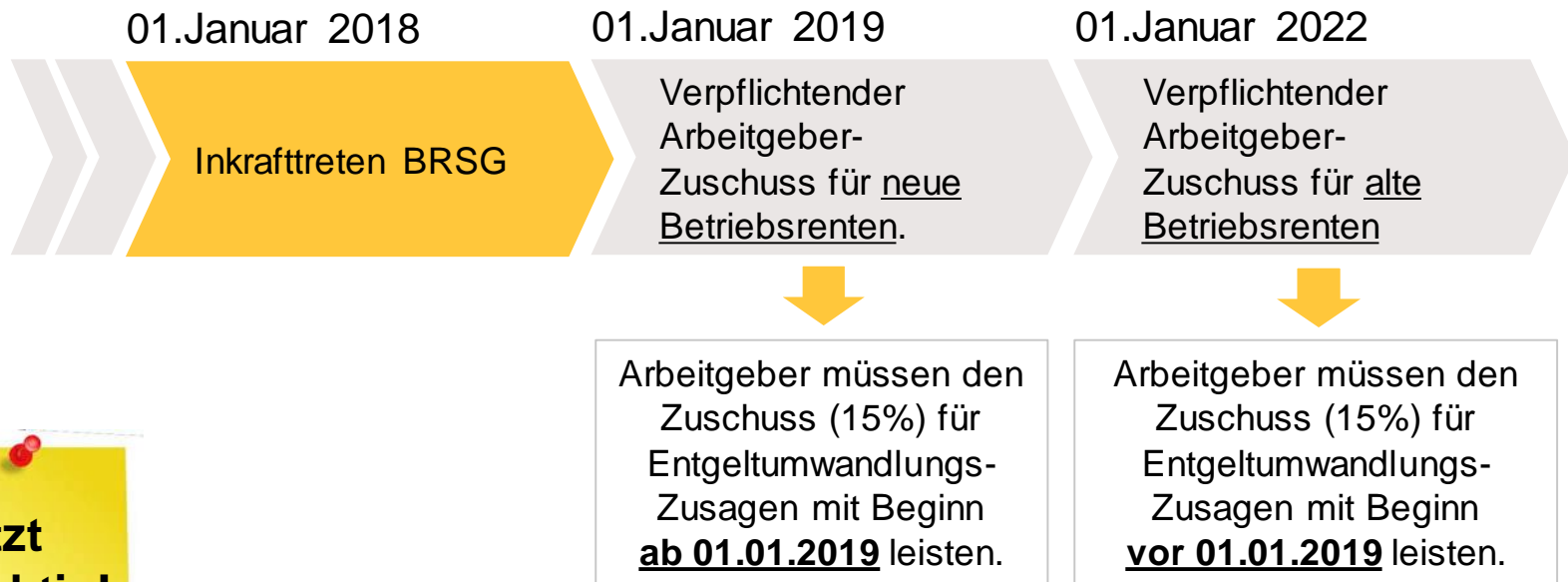
Jetzt  
wichtig!

➤ **Attraktive Förderung, insbesondere für Arbeitnehmer mit höherem Einkommen**

\* Nach § 40b geförderte Beiträge werden angerechnet.

# Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss - Überblick

Der Arbeitgeber wird verpflichtet Entgeltumwandlungen mit **15%** zu bezuschussen, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart.  
Ggfs. können tarifvertragliche Regelungen abweichen.





**Jetzt wichtig!**

➤ **Bestehende Versorgungen jetzt prüfen und auf die Gesetzesänderung vorbereitet sein.**

# Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss - gerechnet

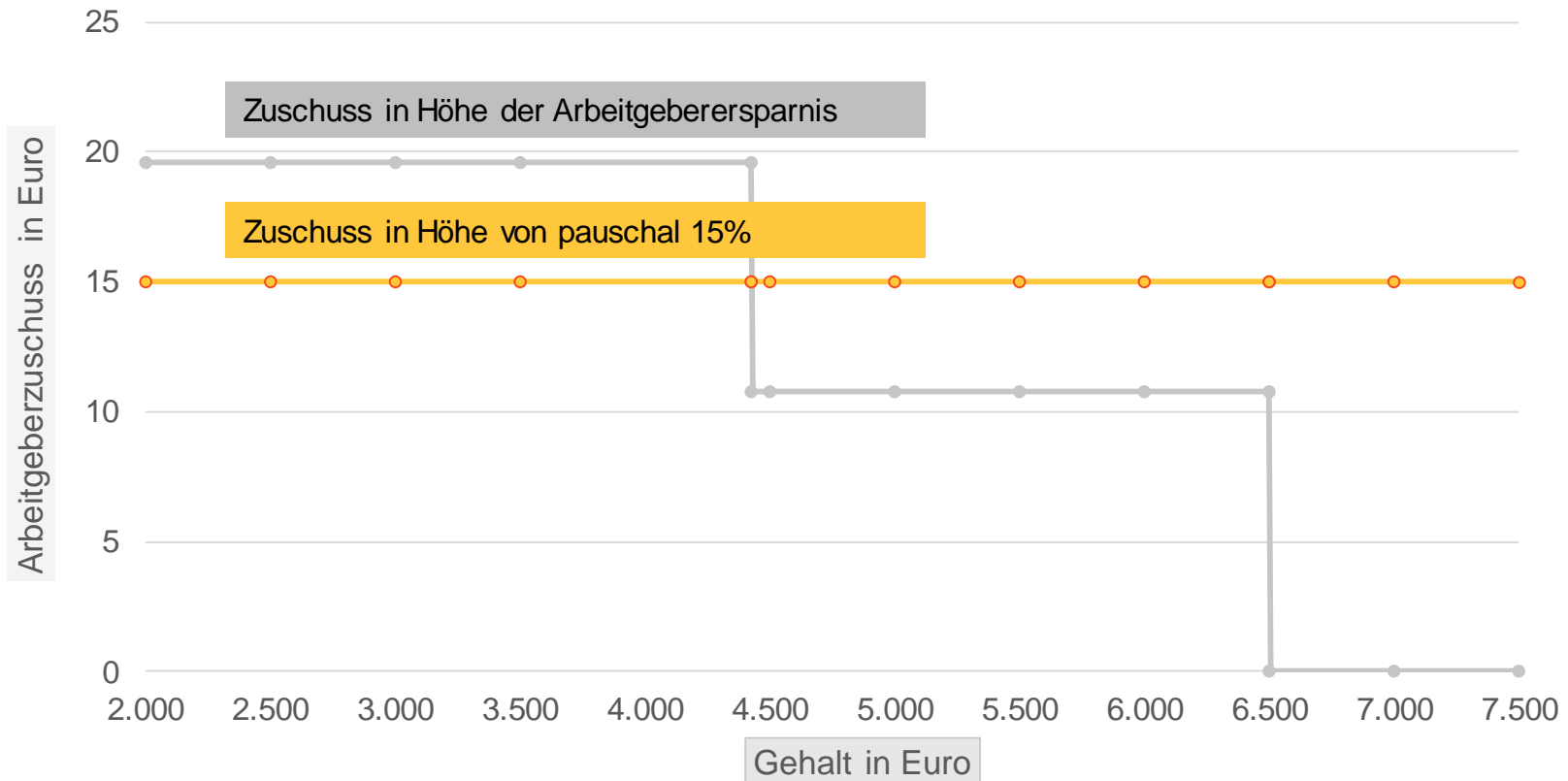
Besser die tatsächliche Arbeitgeberersparnis weitergeben oder pauschal 15%?  
Dazu ein Beispiel mit mtl. 100 € Entgeltumwandlung.

	mtl. Gehalt 3.300 €, gesetzlich versichert, kinderlos	mtl. Gehalt 5.500 €, gesetzlich versichert, kinderlos	mtl. Gehalt 6.800 €, gesetzlich versichert, kinderlos
Sozialabgaben- ersparnis	19,63 €	10,80 €	0,00 €
Pauschale (15%)	15,00 €	15,00 €	15,00 €

	günstiger
	teurer



# Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss – gerechnet\*



Arbeitsgeberzuschuss

➤ **Fakt: Wenn Sie genau rechnen sparen Sie Kosten ein!**

# Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss – gerechnet

Wie oft muss der Arbeitgeberzuschuss berechnet werden?

Bei jeder Änderung:

- Gehaltshöhe (Beförderung, Gehaltsentwicklung, Änderung der Arbeitszeit, etc.)
- Beitragssatz zur Sozialversicherung, Beitragsbemessungsgrenze
- Wechsel von gesetzlicher Versicherung zur privater Versicherung bzw. umgekehrt
- etc.

Wer erstellt die Berechnungen?

- Bindung von eigenen Arbeitskräften?
- ggf. Aufbau von zusätzlichem Know-how
- Kostenpflichtige Verlagerung auf einen Dienstleister?

**Die Kosten tragen Sie!**

Arbeitgeberzuschuss

➤ **Unsere Empfehlung: Der pauschale Arbeitgeberzuschuss, Schlank, Sicher, Kostenarm.**

# Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss – gerechnet

Was passiert, bei  
Berechnungsfehler /  
Vergessen der Berechnung?

- Sie als Arbeitgeber können haftbar gemacht werden!
- Versorgung muss korrigiert werden, Schaden muss ersetzt werden.

**Risiken für  
Sie als  
Arbeitgeber!**

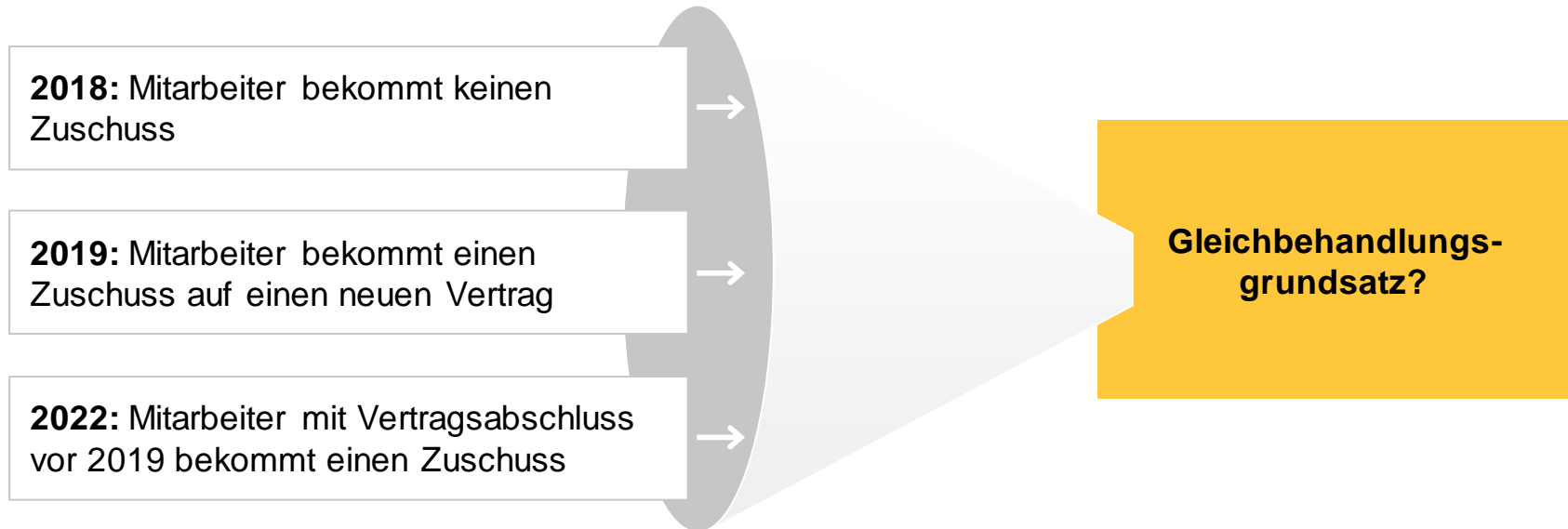
Beitragsschwankungen im  
Versicherungsprodukt?

- Vorsorgeverträge sehen grundsätzlich laufende gleichbleibende Beitragszahlungen vor.
- Häufige Beitragsänderungen sind nicht umsetzbar!

Arbeitgeberzuschuss

➤ **Unsere Empfehlung: Der pauschale Arbeitgeberzuschuss, Schlank, Sicher, Kostenarm.**

# Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss - arbeitsrechtlich



Arbeitgeberzuschuss

➤ **Riskieren Sie keine Mitarbeiter-Unzufriedenheit!  
Und keine Haftungsrisiken!**

# Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss – im Vertrag

## Neue Verträge

(Direktversicherungen  
/Pensionskassen)

- Der Arbeitgeberzuschuss wird zusammen mit der Entgeltumwandlung in einen Vertrag investiert.
- Eine entsprechende arbeitsrechtliche Vereinbarung muss gefasst werden.

## Alte Verträge

(Direktversicherungen  
/Pensionskassen)  
sollen um einen AG-  
Zuschuss erhöht  
werden.

- Folgende Konstellationen sind möglich:
- Der Beitrag des bestehenden Vertrages wird um den Arbeitgeberzuschuss erhöht.
- Der Beitrag zur Entgeltumwandlung wird in Höhe des Arbeitgeberzuschusses reduziert, sodass der Gesamtbeitrag konstant bleibt.

**Hier gibt es keine  
Pauschallösung!**

**➤ Passende Lösungen mit Berater erarbeiten!**

## Vereinfachung der Dotierung bei Ausscheiden

Für ausscheidende Mitarbeiter kann ein einmaliger Beitrag - **steuerfrei** - in eine bAV investiert werden.

- SV Freiheit max. bis 4 % der BBG

Die max. Beitragshöhe berechnet sich wie folgt:

Anzahl der  
Beschäftigungsjahre (max. 10)



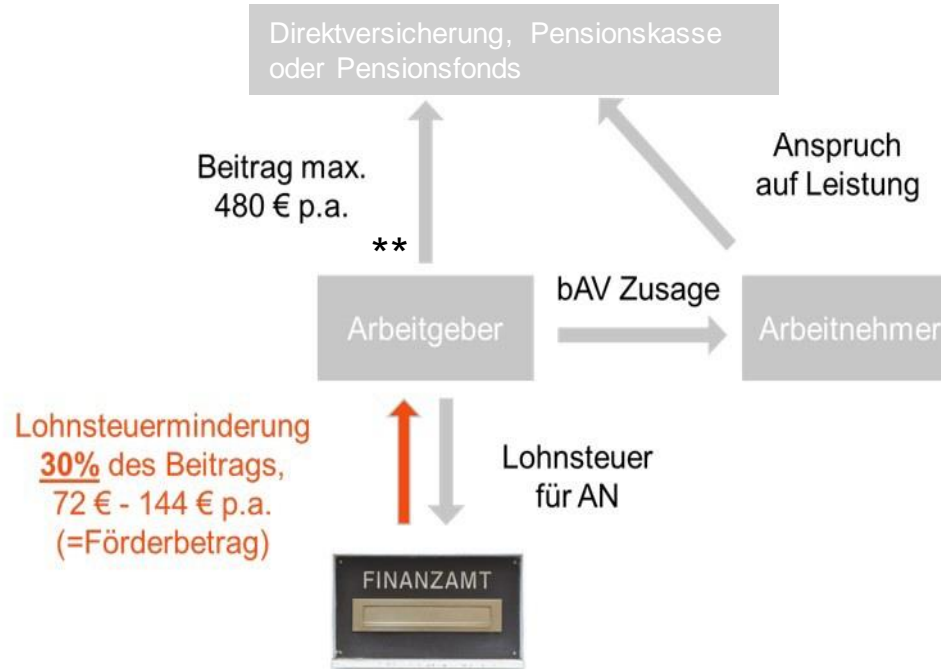
4 % der BBG  
(für 2018: max. 31.200 €)

**Jetzt  
wichtig!**

➤ **Neue Regelung für bevorstehende “Abfindungen“ nutzen und vereinbaren.**

## Geringverdiener-Förderung

Arbeitgeber können für zusätzliche Beiträge eine Lohnsteuerminderung i.H.v. 30 % des gezahlten Arbeitgeberbeitrags erhalten. Dies gilt ausschließlich für Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis mit einem mtl. Einkommen von bis zu 2.200 €.



**Jetzt wichtig!**

Geringverdiener-Rente

➤ **Nutzen Sie ab 2018 den zusätzlichen Steuervorteil zur bAV für Ihre Mitarbeiter mit einem Einkommen von bis zu 2.200 € pro Monat**

# Das kostet Sie die Geringverdienerrente!

	<b>AG-Beitrag 20 € mtl.</b>	<b>AG-Beitrag 40 € mtl.</b>
Vorteil AG durch Einbehalt Lohnsteuer (30%)	<b>6 €</b>	<b>12 €</b>
Steuervorteil durch Abzug als Betriebsausgabe (AG Beitrag abzüglich Lohnsteuereinbehalt)	(20 € - 6 € = 14) davon ca. 30% Steuerersparnis: <b>4,2 €</b>	(40 € - 12 € = 28) davon ca. 30% Steuerersparnis: <b>8,4 €</b>
<b>Kosten für den Arbeitgeber</b>	<b>9,8 €</b>	<b>19,6 €</b>

Geringverdiener-Rente

➤ **Sie zahlen nur die Hälfte!**



## bAV statt Gehaltserhöhung

	Bruttolohn- erhöhung	bAV gefördert nach § 3 Nr. 63 EStG	bAV gefördert nach § 100 EStG
AG Zahlung	600 €	600 €	600 €
+ Nebenkosten (ca. 20%)	120 €	0 €	0 €
- bAV Förderbeitrag (30%)	0 €	0 €	144 €
= AG Aufwand vor BA- Abzug	720 €	600 €	456 €
<b>= AG Aufwand nach BA- Abzug (30%)</b>	<b>504,00 €</b>	<b>420,00 €</b>	<b>319,20 €</b>

Geringverdiener-Rente

➤ Die AG-finanzierte bAV punktet mit deutlichen Kostenvorteilen!

# Verbesserung Riester

- Die Grundzulage wird von 154 € auf 175 € erhöht.
- Die doppelte Verbeitragung bei bAV-Riester (zur Sozialversicherung) in der Anwartschafts- und Leistungsphase entfällt

	Single, 30.000 € brutto p.a.		Familie, 1 Arbeitnehmer, 30.000 € brutto p.a.	
Grundzulage vom Staat jährlich	154 €	175 €	154 €	175 €
Grundzulage für Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner**			154 €	+ 175 €
Zulage 1. Kind (ab 2008 geboren)				+ 300 € <sup>1)</sup>
Zulage 2. Kind (ab 2008 geboren)				+ 300 € <sup>1)</sup>
Zusätzliche Steuererstattung *		+ 186 €		
Gesamte Förderung jährlich		= 361 €		= 950 €
Monatlicher Eigenbeitrag		85,42 €		40,42 € <sup>2)</sup>
Förderanteil vom Staat		<u>30 %</u>		<u>66 %</u>

**Jetzt  
wichtig!**

➤ **Lassen Sie Ihre Mitarbeiter/innen von der verbesserten Riester-Förderung profitieren**

\* Steuervorteil pauschal aus dem Bruttogehalt ermittelt (inklusive 5,5% Solidaritätszuschlag und 8% Kirchensteuer).

\*\* Für die doppelte Grundzulage brauchen Ehegatten je einen Altersvorsorgevertrag.

1) 185 € für Ihre Kinder, die bis 31.12.2007 geboren wurden. 2) Arbeitnehmer 35,42 €, Ehepartner/eingetragene Lebenspartner Kindererziehend 5 € (Mindesteigenbeitrag).

## Das Sozialpartnermodell (1/2)

Tarifvertragsparteien können in Tarifverträgen reine Beitragszusagen vereinbaren. Der Gesetzgeber möchte mit diesem neuen Modell die Betriebsrente über die Tarifvertragspartner (Sozialpartner), neben der bestehenden Betriebsrente, verbreiten.

### Motivation Gesetzgeber:

- Steigerung der bAV-Attraktivität
- Stärkung der Tarifvertragsparteien

### Interesse Arbeitgeber

- Einfachheit
- Enthftung
- Opting-Out Möglichkeiten

### Das Sozialpartnermodell

- gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 4 Tarifvertragsgesetzes

### Interesse Arbeitnehmer

- Sicherheit
- Attraktivität

## Das Sozialpartnermodell (2/2)

Gegenüberstellung des Sozialpartnermodells zur bestehenden Betriebsrente:

bestehendes bAV-System	Neues Sozialpartnermodell
Garantierte Leistungen	Keine garantierten Leistungen
Renten- und oder Kapitalleistungen	Rentenleistungen
Theoretische Durchgriffshaftung des Arbeitgebers	Keine Haftung des Arbeitgebers
15% Arbeitgeberzuschuss aus SV-Ersparnis	15% Arbeitgeberzuschuss aus SV-Ersparnis
Keine zusätzlichen Beiträge/Gebühren für den Arbeitgeber	Zusätzliche Sicherheitsbeiträge des Arbeitgebers können vereinbart werden
Opting out möglich	Opting out möglich
Außerhalb von Tarifverträgen regelbar	Ausschließlich über Tarifvertrag regelbar

**Ausschließlich  
bei  
Tarifbindung !**

➤ **Das Sozialpartnermodell muss sich neben der bestehenden Betriebsrente etablieren. Beide Systeme bieten Vorteile.**

## Empfehlung für Sie

---



- **Betriebsrente jetzt zukunftsicher und rechtsicher aufstellen**
- **Attraktive Förderung (steuerfrei bis 8% BBG) jetzt schon vereinbaren**
- **Jetzt bereits bestehende Versorgungen auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% (pauschal) prüfen**
- **Inanspruchnahme der Geringverdiener-Förderung gem. § 100 EStG prüfen**
- **Neue Regelung für bevorstehende “Abfindungen“ nutzen und vereinbaren**
- **Mitarbeiter/innen von der verbesserten Riester-Förderung profitieren lassen**

**Eine rechtlich saubere und nach Ihren Bedürfnissen angepasste Versorgungsordnung.**

**Hier können wir durch unsere verschiedensten Kooperationen hilfreiche Unterstützung bieten!**

---