

„DIE RENTE IST SICHER ...“

DR. NORBERT BLÜM AM 10. OKTOBER 1997

(ALS BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG ZUR GESETZLICHEN RENTE)

„... IHRE HÖHE ABER NICHT.“

REINER HOLZNAGEL IM JANUAR 2014

(PRÄSIDENT DES BUNDES DER STEUERZÄHLER)

**Was Sie als Arbeitgeber zum
Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)
wissen müssen.**

UNTERSTÜTZEN SIE IHRE MIT-ARBEITER JETZT NOCH EFFEKTIVER BEI DER ALTERSVORSORGE.

Nutzen Sie die Freiräume, die Ihnen das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) seit dem 1.1.2018 einräumt, zur Gestaltung einer modernen betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Ihrem Unternehmen.



Mit der gesetzlichen Rente allein können viele Arbeitnehmer ihren Lebensstandard im Alter nicht halten. Deshalb fördert das Gesetz die Einführung der Betriebsrente vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen. Eine der wichtigsten Neuerungen ist die Einführung eines Grundfreibetrages auf Renten aus einer bAV – und für Riester- und Rürup-Renten. Die neuen Rahmenbedingungen gelten dabei für bestehende und für neue Verträge.

DAS BRSG UMFASST ZWEI GROSSE MASSNAHMENPAKETE.

VERBESSERTE RAHMENBEDINGUNGEN

- 1. Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens (§3 Nr. 63 EStG)** von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)
- 2. Staatliche Förderung für Arbeitgeberbeiträge zur bAV** bei Arbeitnehmern mit einem Einkommen von max. 2.575 EUR pro Monat
- 3. Attraktivere Riester-Renten** in der bAV durch Wegfall der Sozialversicherungsbeiträge in der Rentenphase
- 4. Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung** durch Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge i.H.V. bis zu 15% an den Arbeitnehmer bis 4% der BBG.

DAS SOZIALPARTNERMODELL

- Mit dem Sozialpartnermodell hat der Gesetzgeber eine **neue Möglichkeit in der betrieblichen Altersversorgung** geschaffen (auch „Nahles-Rente“ genannt).
- **Grundlage** ist immer ein **Tarifvertrag**.
- Die **Ausgestaltung** des Sozialpartnermodells im Tarifvertrag **obliegt den Tarifvertragsparteien**.

DER ERWEITERTE FÖRDERRAHMEN ERLAUBT IHREN MITARBEITERN HÖHERE STEUERFREIE EINZAHLUNGEN.

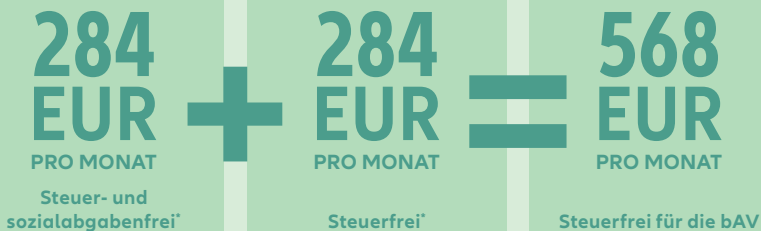


Das BRSG verdoppelt den steuerlichen Förderrahmen (§ 3 Nr. 63 EStG) von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG).

Durch diese Neuregelung können Ihre Mitarbeiter – mit Ihrer Zustimmung – bei einer Entgeltumwandlung **monatlich bis zu 568 EUR steuerfrei** in ihre Betriebsrente einzahlen.

Praxis-Tipp:

Nutzen Sie die durch das BRSG entstehenden steuerlichen Freiräume: Geben Sie Ihren Mitarbeitern z. B. die Möglichkeit, mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung auch ihr Einkommen finanziell abzusichern.



* 4 % der Beitragsbemessungsgrenze 2021

Hinweis: Die Entgeltumwandlung kann zu geringeren Leistungen aus den gesetzlichen Sozialsystemen und ggf. zur Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung führen. Die Leistungen sind individuell zu versteuern und unterliegen in der Regel der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

SIE ALS ARBEITGEBER ÜBERNEHMEN ZUSÄTZLICHE SOZIALE VERANTWORTUNG.

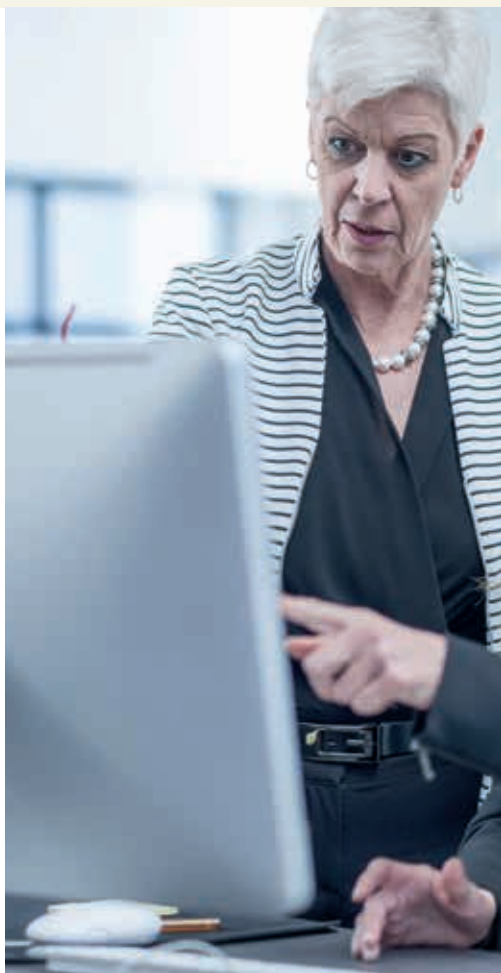
Sie finanzieren die bAV Ihrer Mitarbeiter zunächst aus eigenen Mitteln. Einen Teil der Aufwendungen erhalten Sie vom Staat zurück.

ALS ARBEITGEBER KÖNNEN SIE 30 % STAATLICHE FÖRDERUNG ERHALTEN.

Voraussetzung: Sie richten eine bAV ein, in die Sie für Ihre Mitarbeiter mindestens 240 EUR bzw. höchstens 960 EUR im Jahr einbezahlen. Diese Regelung gilt für Mitarbeiter mit einem Einkommen von maximal 2.575 EUR brutto pro Monat.

SO FUNKTIONIERT DIE FINANZIELLE FÖRDERUNG DURCH DEN STAAT.

Auf die o. g. Arbeitgeberbeiträge erhält Ihr Unternehmen eine staatliche Förderung in Höhe von 30 % (72 EUR bis 288 EUR). Diese staatliche Förderung verrechnen Sie mit der abzuführenden Lohnsteuer.



RIESTER-RENTEN IM RAHMEN DER BAV SIND VON DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT BEFREIT.

Die Riester-Rente ist attraktiver: Auf Rentenzahlungen aus betrieblichen Riester-Verträgen sind seit dem 1.1.2018 keine Sozialversicherungsbeiträge mehr zu entrichten.



Die gute Nachricht: Ihre Mitarbeiter erhalten aus betrieblich geförderten Riester-Verträgen mehr Rente.

DIE NEUEN REGELUNGEN:

- Rentenleistungen aus einem betrieblich geförderten Riester-Vertrag werden sozialversicherungsfrei ausbezahlt – also ohne dass Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abgeführt werden.
- Über die von 154 EUR auf 175 EUR pro Jahr erhöhte Grundzulage fördert der Staat die Riester-Rente zusätzlich.
- Der Sonderausgabenabzug von 2.100 EUR pro Jahr und die Kinderzulage bleiben unverändert erhalten.

Praxis-Tipp:

Unter welchen Umständen die Einrichtung eines Riester-Vertrags im Rahmen der bAV eine geeignete Lösung darstellt, klärt Ihr Vermittler gerne für Sie.

EINGESPARTE SOZIALVER- SICHERUNGSBEITRÄGE KOMMEN IHREN MITARBEITERN ZUGUTE.

Als Arbeitgeber müssen Sie Sozialversicherungsbeiträge, die Sie im Rahmen der Entgeltumwandlung bei einer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds einsparen, an Ihre Mitarbeiter weitergeben.

SO PROFITIEREN IHRE MITARBEITER.

Als Arbeitgeber zahlen Sie bei einer Sozialversicherungsersparnis einen Zuschuss in Höhe von bis zu 15% zusätzlich in die bAV Ihres Mitarbeiters ein. Mit dieser zusätzlichen Beitragsleistung steigern Sie sowohl die Rente als auch die Motivation Ihrer Mitarbeiter. Sind Sie tarifgebunden, könnten im Tarifvertrag abweichende Regelungen enthalten sein, oder getroffen werden. Hierzu hat Ihr Arbeitgeberverband sicher weitere Informationen.

Praxis-Tipp:

Begeistern Sie Ihre Mitarbeiter, indem Sie einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15% bzw. auch höher weitergeben.

RECHENBEISPIEL: 100 EUR ENTGELTUMWANDLUNG PRO MONAT

Regelung bis zum 31.12.2018:

Auf Grund der Steuer- und Sozialversicherungsersparnis bezahlte Ihr Mitarbeiter bei einem Beitrag von **100 EUR** pro Monat nur ca. **50 EUR**, also ca. 50%, selbst.*

BRSG Phase 1

Für neu abgeschlossene bAV-Verträge gilt:

Der Mitarbeiter wandelt aus seinem Bruttogehalt 100 EUR für seine bAV um. Sie zahlen 15 EUR (15% von 100 EUR) dazu. So fließen monatlich **115 EUR** in die bAV des Mitarbeiters, von denen er jedoch – wie bisher auch – nur **50 EUR** selbst bezahlt.

BRSG Phase 2

Die Regelung erfasst jetzt auch bAV-Verträge, die bereits vor dem 1.1.2019 bestanden haben.

Die zusätzliche Beitragsleistung kommt auch hier Ihrem Mitarbeiter zugute.

Bis Ende 2018

2019

2020

2021

Ab 2022

* Annahmen zur Beispielrechnung: ca. 26.000 Euro zu versteuerndes Einkommen, 30% Grenzsteuersatz, ohne Berücksichtigung von Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag, Sozialversicherungsbeiträge 20%. Verkürzte Darstellung: Individuelle Informationen erhält Ihr Mitarbeiter in einem Gespräch mit dem Vermittler.

SO SETZEN SIE DAS BETRIEBS- RENTENSTÄRKUNGSGESETZ IM UNTERNEHMEN UM.



Nutzen Sie die neuen Möglichkeiten, die Ihnen das BRSG eröffnet. Seit dem 1.1.2018 können Sie die arbeitgeberfinanzierte bAV deutlich freier gestalten. So motivieren Sie Ihre Mitarbeiter und binden sie noch enger an Ihr Unternehmen.

1. SCHÖPFEN SIE DEN ERHÖHTEN FÖRDERRAHMEN FÜR IHRE SPITZENKRÄFTE AUS.

Passen Sie bestehende Vereinbarungen so an, dass die Spitzenkräfte Ihres Unternehmens ihre Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenvorsorge optimieren können.

2. NUTZEN SIE DEN FÖRDERBETRAG FÜR ARBEITGEBER, WENN SIE EINE NEUE bAV EINRICHTEN.

Sie können 30% staatliche Förderung in Form einer Steuerersparnis erhalten, wenn Sie die bAV von Mitarbeitern finanzieren, die maximal 2.575 EUR brutto im Monat verdienen.

3. GEBEN SIE DIE EINGESPARTEN SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE WEITER.

Sie unterstützen Ihre Mitarbeiter zusätzlich bei der Entgeltumwandlung bei einer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds, in dem Sie den Zuschuss (in Höhe von bis zu 15% des Entgeltumwandlungsbetrages) in die bAV der Mitarbeiter einzahlen.

Ihr Vermittler informiert Sie gerne über die für Ihr Unternehmen geeigneten Lösungen.

Immer für Sie da, wenn Sie uns brauchen: