



**Hilfreich wie
das Ziehen an
einem Strang.**

wir-versichern-sachsen.de

Service für Unternehmer und Personalverantwortliche

Sich unterstützen lassen, um für die Beschäftigten Gutes zu tun.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg), das seit dem 1.1.2018 in Kraft ist, will der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung stärken. Vor allem Mitarbeiter kleiner und mittelständischer Unternehmen sollen motiviert werden betrieblich vorzusorgen.

In dieser Arbeitgeberinformation lesen Sie, welche Veränderungen und Neuerungen das BRSg mit sich brachte und wann sich für Sie als Arbeitgeber oder Personalverantwortlicher Handlungsbedarf ergibt.

Die wichtigsten Verbesserungen im Überblick

1. Freibetrag bei Grundsicherung im Alter

Mit dem BRSg sendet der Gesetzgeber das Signal, dass sich Vorsorge für das Alter in jedem Fall lohnt.

Zukünftig sorgen Freibeträge für zusätzliche Altersversorgungsleistungen (u. a. Betriebs-, Riester- und Basis-Renten) von monatlich bis zu 224,50 EUR dafür, dass sich Altersvorsorge für Jedermann lohnt.

2. Steuerlicher Förderrahmen verdoppelt

Die steuerliche Förderung für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG) wird ausgeweitet:

- Künftig sind Beiträge bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung West (2022: 6.768 EUR) steuerfrei und damit doppelt so viel wie bisher.
- Sozialversicherungsfrei bleiben wie bisher 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung West.

3. Verbesserungen der Riester-Rente

Seit 2018 werden Leistungen aus betrieblichen Riester-Verträgen von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht befreit. Betriebliche und private Riester-Renten werden damit zukünftig steuer- und sozialversicherungsrechtlich gleichbehandelt. Außerdem erhöhte sich in diesem Zuge die jährliche Grundzulage von 154 EUR auf 175 EUR.

4. Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss (Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis)

Der Arbeitgeber spart in der Regel Sozialabgaben, wenn sein Mitarbeiter betrieblich vorsorgt (Entgeltumwandlung).

Mit dem BRSg wurde der Arbeitgeber verpflichtet, diese Ersparnis als Zuschuss (pauschaliert auf 15 %) in den Vertrag einzuzahlen. Voraussetzung: Der Arbeitgeber spart tatsächlich Sozialabgaben.

Die Regelung gilt gleichermaßen für Neuvertragsabschlüsse sowie Bestandsverträge im Rahmen einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds. Be trägt die Sozialversicherungsersparnis weniger als 15 % kann der Zuschuss auf den tatsächlichen Betrag reduziert werden. In Tarifverträgen kann von der Zuschusspflicht abgewichen werden.

5. Förderbetrag für neue Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung

Arbeitgeber, die bereit sind, sich an der betrieblichen Vorsorge ihrer Mitarbeiter finanziell zu beteiligen, können von einer staatlichen Förderung profitieren.

30 % des Arbeitgeber-Beitrags werden dem Arbeitgeber erstattet (maximal 30 % von 960 EUR, das entspricht 288 EUR im Jahr). Die Erstattung erfolgt direkt durch Verrechnung mit der vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuer.

Voraussetzung für die Förderung:

- Beschäftigte im 1. Dienstverhältnis mit einem monatlichen Arbeitslohn von maximal 2.575 EUR
- Arbeitgeberfinanzierte Beiträge von mindestens 240 EUR pro Jahr
- Beiträge fließen in eine förderfähige Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds
- Bestehen bereits arbeitgeberfinanzierte Verträge, so wird die Förderung auf neue darüber hinaus gezahlte Beiträge beschränkt

6. Sozialpartner-Modell

Zukünftig kann in Tarifverträgen für Unternehmen, die tarifvertraglich gebunden sind, eine Vereinbarung sogenannter "reiner Beitragszusagen" ermöglicht werden:

- Der Arbeitnehmer erhält die Zusage auf eine nicht-garantierte "Zielrente" (Garantieverbot innerhalb der reinen Beitragszusage).
- Zur Absicherung der Zielrente sollen Arbeitgeber Sicherheitsbeiträge zahlen.
- Die Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Leistungen wird ausgeschlossen.
- Es gelten liberalere Kapitalanlagevorschriften als sonst üblich in der betrieblichen Altersversorgung.
- Die Tarifparteien müssen sich an der Durchführung und Steuerung des Sozialpartner-Modells beteiligen.
- Als Leistungsform sind ausschließlich laufende Renten zulässig, eine Kapitalabfindung ist nicht möglich.

Wann und mit welchem Inhalt neue Tarifverträge entstehen, die diese Möglichkeit der reinen Beitragszusage beinhalten, ist offen.

Die Sparkassen-Versicherung Sachsen – Ihr leistungsstarker, zuverlässiger Partner

- Wir sind ein anerkannter Versicherer in der betrieblichen Altersversorgung.
- Wir sind exklusiver Versorgungsträger im kommunalen öffentlichen Dienst.
- Wir unterstützen Unternehmer und Mitarbeiter stets individuell und bieten ein hohes Maß an Fach- und Beratungskompetenz.
- Wir gehören zur Sparkassen-Finanzgruppe. Unsere Kunden profitieren von dieser starken Gemeinschaft. Das gibt zusätzliche Sicherheit.

Das ist jetzt zu tun – Empfehlung für Arbeitgeber

1. **Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die verbesserten Rahmenbedingungen einer Eigenvorsorge**
Betriebliche Eigenvorsorge (Entgeltumwandlung) ist durch die neuen gesetzlichen Regelungen so lukrativ wie nie zuvor. Setzen Sie Ihre Mitarbeiter darüber in Kenntnis.
2. **Planen Sie den Arbeitgeber-Zuschuss von 15 % zukünftig ein bzw. überprüfen Sie vorhandene Regelungen zum Zuschuss**
Bereits heute geben viele Arbeitgeber Ihre Sozialabgabensparnis in den Mitarbeitervertrag weiter. Prüfen auch Sie, ob Sie eine entsprechende Regelung bereits umgesetzt haben.
Bestehende Regelungen zu Arbeitgeber-Zuschüssen sollten im Hinblick auf die gesetzlichen Neuerungen analysiert werden. Gegebenenfalls besteht Bedarf zu einem konkreten Verweis, dass der Zuschuss aus der Sozialversicherungsersparnis resultiert.
3. **Entscheiden Sie, ob Sie sich (ggf. stärker als bisher) finanziell an der betrieblichen Altersversorgung Ihrer Mitarbeiter beteiligen möchten**
Noch nie war es so günstig für Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter bei der betrieblichen Altersversorgung zu unterstützen.
Mit Hilfe der staatlichen Förderung können Sie mit geringem Aufwand einen echten Mehrwert für Ihre Mitarbeiter schaffen.

Gern informieren wir Sie über die konkreten Auswirkungen in Ihrem Unternehmen in einem persönlichen Beratungsgespräch.

Hinweise

Die Inhalte dieser Arbeitgeberinformation wurden mit größter Sorgfalt recherchiert, stellen jedoch nur Informationen allgemeiner Art dar und sind keine Rechtsberatung im Einzelfall. Die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der bereit gestellten Informationen kann nicht garantiert werden.

Diese Unterlage kann ein ausführliches Beratungsgespräch nicht ersetzen. Bei den aufgeführten Leistungen handelt es sich lediglich um Auszüge aus dem Leistungsumfang. Grundlage für den Versicherungsschutz sind die vertraglichen Vereinbarungen, die Sie bei Ihrer Sparkasse oder bei den Agenturen der Sparkassen-Versicherung Sachsen erhalten. Darin sind auch geltende Einschränkungen des Versicherungsschutzes geregelt.

Leistungen aus Überschussanteilen können nicht garantiert werden. Diese Unterlage kann eine ggf. notwendige Steuer- oder Rechtsberatung nicht ersetzen.

Zusätzliche Informationen erhalten Sie unter www.sv-sachsen.de bzw. www.sv-sachsen.de/arbgeber.