



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

Service für Unternehmer und Personalverantwortliche

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

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg), das am 1.1.2018 in Kraft getreten ist, möchte der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung (bAV) stärken. Vor allem Mitarbeiter kleiner und mittelständischer Unternehmen sollen stärker betrieblich vorsorgen als bisher.

In dieser Arbeitgeberinformation lesen Sie, was sich aufgrund der gesetzlichen Neuerungen verändert und wann sich für Sie als Arbeitgeber bzw. Personalverantwortlicher Handlungsbedarf ergibt.

Die wichtigsten Verbesserungen im Überblick

Freibetrag bei Grundsicherung im Alter	Verdopplung des steuerlichen Förderrahmens	Verbesserungen der Riester-Rente
Verpflichtender Arbeit- geber-Zuschuss (Weiter- gabe der Sozialversiche- rungsersparnis)	Förderbetrag für neue arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersver- sorgung	Sozialpartner-Modell

Rechtlicher Hinweis

Die Inhalte dieser Arbeitgeberinformation wurden mit größter Sorgfalt recherchiert, stellen jedoch nur Informationen allgemeiner Art bzw. unsere aktuelle Einschätzung dar und sind keine Rechtsberatung im Einzelfall. Die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der bereit gestellten Informationen kann nicht garantiert werden (Stand: Januar 2024).

Freibetrag bei Grundsicherung im Alter

Mit dem BRSG sendet der Gesetzgeber das Signal, dass sich Vorsorge für das Alter lohnt. So entfällt seit 2018 die vollständige Anrechnung von Zusatzrenten auf Leistungen bei der Grundsicherung im Alter.

Freibeträge sorgen für zusätzliche Altersversorgungsleistungen von bis zu 281,50 EUR pro Monat, dass sich Altersvorsorge lohnt.

Zu den Einkünften aus Zusatz-Renten zählen bAV-, private Riester- oder Basis-Renten. Monatliche Rentenleistungen bis zu 100 EUR sind komplett anrechnungsfrei. Darüber hinaus sind bis zu ca. 600 EUR monatliche Rentenleistungen in Höhe von 30 Prozent anrechnungsfrei.

Im Übrigen gelten diese Regelungen auch für die Grundsicherung bei Erwerbsminderung.

Eine häufige Frage der Arbeitgeber an uns:

Wie wirkt sich der neue Freibetrag im konkreten Beispiel aus?

Beispiel:

Betriebliche Altersversorgung, Riester-Rente, Basis-Rente	Monatliche Rente	Freibeträge
Gesamtbetrag	200 EUR	
Sockelfreibetrag		- 100 EUR
verbleibend		100 EUR
Zusätzlicher Freibetrag 30 % auf den Teil, der den Sockelfreibetrag übersteigt		- 30 EUR
Anrechnung auf Grundsicherung	70 EUR	→ Bisher volle Anrechnung!

Bis zum 31.12.2017 wurden komplette Zusatzrenten aus betrieblicher Altersversorgung, Riester-Rente oder auch Basis-Renten (ohne jegliche Freibeträge) angerechnet.

Seit dem 1.1.2018 sorgen Freibeträge dafür, dass sich freiwillige Altersvorsorge in jedem Fall lohnt.

Verdopplung des steuerlichen Förderrahmens

Die steuerliche Förderung für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG) ist 2018 ausgeweitet worden:

- Beiträge bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung West (2024: 7.248 EUR) sind steuerfrei und damit doppelt so viel wie bisher.
- Im Gegenzug entfällt künftig der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 EUR.
- Sozialversicherungsfrei bleiben wie bisher 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung West (BBG RV West), 2024 sind dies 3.624 EUR pro Jahr.

Bei Arbeitnehmern, für die noch eine pauschalbesteuerte Direktversicherung nach § 40b EStG (a. F.) besteht, muss der pauschalversteuerte Beitrag vom Förderrahmen von 8 % abgezogen werden.

Häufige Fragen der Arbeitgeber an uns:

1. **Sind bestehende Verträge von den Änderungen betroffen?**
Bestehende Verträge können unverändert weitergeführt werden. Ihre Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die Erhöhung der Fördergrenzen ergänzend auszuschöpfen. Das Formular zur Beitragserhöhung steht Ihnen im Arbeitgeber-Portal unter www.sv-sachsen.de/arbeitgeber Formularcenter zur Verfügung.
2. **Welche Finanzierungsvarianten sind möglich?**
Es stehen alle Varianten (Entgeltumwandlung, Mischfinanzierung, reine Arbeitgeberfinanzierung) zur Verfügung.
3. **Ergeben sich Änderungen bei der Lohnbuchhaltung?**
Die gängigen Lohnbuchhaltungsprogramme werden an die neuen Fördergrenzen in der bAV entsprechend angepasst.
4. **Sind Beiträge in eine Direktversicherung oberhalb der vier Prozent der BBG RV West (d. h. plus weitere 4 % der BBG RV West) für alle Mitarbeiter eine sinnvolle Ergänzung?**
Grundsätzlich ja, Beiträge sind jedoch nur bis 4 % der BBG RV West sozialversicherungsfrei. Das bedeutet, in Abhängigkeit vom Gehalt des Arbeitnehmers sind ggf. Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Eine individuelle Beratung über Ihren Ansprechpartner bei der Sparkassen-Versicherung Sachsen sollte erfolgen.

Verbesserungen der Riester-Rente

Seit 2018 werden Leistungen aus betrieblichen Riester-Verträgen von der Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht befreit. Betriebliche und private Riester-Renten werden damit steuer- und sozialversicherungsrechtlich gleichbehandelt.

Außerdem erhöhte sich die Grundzulage von 154 EUR auf 175 EUR pro Jahr.

Häufige Fragen der Arbeitgeber an uns:

- 1. Was ist zu beachten, wenn ein Arbeitnehmer einen privaten Riester-Vertrag hat und nun zusätzlich auch betrieblich "Riestern" möchte?**
Der Gesamtbeitrag der riestergeförderten Altersvorsorge sollte die Grenze von jährlich 2.100 EUR nicht überschreiten. Daher muss ggf. ein Vertrag in der Beitragshöhe angepasst werden. Eine riestergeförderte Direktversicherung bieten wir nicht an.
- 2. Hat es Auswirkungen auf die Höhe der geförderten Beiträge (Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG), wenn die Riester-Förderung innerhalb der bAV genutzt wird?**
Nein, die „Riester-Förderung“ kann ergänzend genutzt werden. Riestergeförderte Beiträge schmälern somit nicht den Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG.
- 3. Mit welchem Verwaltungsaufwand muss ich als Arbeitgeber rechnen?**
Da der Beitrag für die volle Riester-Förderung vom Vorjahreseinkommen Ihres Arbeitnehmers abhängig ist (z. B. Gehaltserhöhungen), kann es dazu kommen, dass Ihr Arbeitnehmer seinen Beitrag regelmäßig anpassen möchte. Das wiederum hätte auch Anpassungsbedarf in der Lohnabrechnung zur Folge.
- 4. Wenn Ihr Arbeitnehmer für seine Entgeltumwandlung die Riester-Förderung nutzt, sind Sie als Arbeitgeber dann zur Zahlung des Zuschusses von 15 % verpflichtet (Weitergabe der Sozialabgaben-Ersparnis, siehe Punkt "Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss")?**
Nein, da Sie in diesem Fall keine Sozialabgaben sparen. Die Riester-Förderung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn die Beiträge aus dem Nettoeinkommen (versteuert und verbeitragt) fließen, nicht wie sonst üblich aus dem Brutto (steuer- und sozialversicherungsfrei).
- 5. Ergeben sich Änderungen bei der Lohnbuchhaltung?**
Ja, wir gehen davon aus, dass die gängigen Lohnbuchhaltungsprogramme an die Nutzung der Riester-Förderung in der bAV entsprechend angepasst werden.

Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss (Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis)

Der Arbeitgeber spart in der Regel Sozialabgaben, wenn sein Mitarbeiter betrieblich vorsorgt (Entgeltumwandlung). Der Arbeitgeber ist verpflichtet diese Ersparnis als sofort unverfallbarer Zuschuss (pauschaliert auf mindestens 15 % des Beitrages) in den Vertrag einzuzahlen.

Voraussetzung: Der Arbeitgeber spart tatsächlich Sozialabgaben.

Die Regelung gilt für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen seit dem 1.1.2022 im Rahmen einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds.

Häufige Fragen der Arbeitgeber an uns:

1. Was ist, wenn weniger als 15 % Sozialabgaben durch die Entgeltumwandlung gespart werden?

Die Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss besteht gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG nur, „soweit“ der Arbeitgeber „durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“. Die Verpflichtung des Zuschusses ist somit begrenzt auf die tatsächlich gegebene SV-Ersparnis und der Arbeitgeber hätte die Möglichkeit spitz abzurechnen. Zu beachten hierbei ist, dass ihm jederzeit die Prüfung obliegt.

Praxis-Tipp

Um wiederkehrenden Aufwand und Kontrolle auf die Ersparnis zu vermeiden, empfiehlt es sich, pauschal einen Zuschuss auf jeden Umwandlungsbetrag (mindestens 15 %) zu leisten. Also unabhängig davon, ob der Arbeitgeber durch die Umwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge spart oder nicht.

Der Vorteil: Der Zuschuss kann einfach umgesetzt werden und alle Mitarbeiter werden gleichbehandelt. Er lässt sich zudem besser kommunizieren und in Versorgungsordnungen bzw. Umwandlungsvereinbarungen einfacher regeln.

Alternativ können Sie natürlich auch die gesamte Sozialabgaben-Ersparnis weitergeben oder finanziell mehr in die bAV Ihrer Arbeitnehmer investieren.

2. Gilt die Regelung der Weitergabe der Sozialversicherungs-Ersparnisse auch für tarifgebundene Arbeitgeber (insbesondere im kommunalen öffentlichen Dienst)?

Im Rahmen von Tarifverträgen kann von dieser Regelung abgewichen werden (außer bei der neuen Zusageform "reine Beitragszusage" im Rahmen des Sozialpartnermodells), da sie tarifdispositiv ist.

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung im kommunalen öffentlichen Dienst sieht aktuell keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weitergabe seiner Sozialabgaben-Ersparnis vor. Nach unserer Einschätzung bleiben daher die Regelungen des Tarifvertrages u. a. ohne Pflicht zum Arbeitgeber-Zuschuss bestehen. Somit ist eine Kommune / kommunale Einrichtung aktuell ab 2019 bzw. 2022 nicht verpflichtet, die Entgeltumwandlungen ihrer Mitarbeiter zu bezuschussen.

3. Können vermögenswirksame Leistungen auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden?

Nein, vermögenswirksame Leistungen erfüllen nicht die Voraussetzungen für einen Arbeitgeberzuschuss im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Sie stellen keine Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis dar. Sofern vermögenswirksame Leistungen als Entgeltumwandlung verwendet werden, gilt hierfür auch die Regelung zum Arbeitgeberzuschuss.

4. Gilt der neue Arbeitgeberzuschuss auch für Direktversicherungsverträge mit einer steuerlichen Förderung nach § 40b EStG alte Fassung?

Ja. Der Zuschuss gilt für versicherungsförmige bAV-Verträge nach § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG. Allerdings entsteht bei den 40b-Verträgen nur eine Sozialversicherungsersparnis aus einer Sonderzahlung bzw. Jahreszahlung. Bei laufenden Entgeltumwandlungen liegt keine Sozialversicherungsersparnis vor.

5. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer bereits den sozialversicherungsfreien Höchstbetrag von 4 % der BGG der allgemeinen Rentenversicherung zahlt? Welche Auswirkungen hat es, wenn nun der Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 15 % dazukommt?

Wird die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze überschritten, dann ist der übersteigende Beitrag sozialversicherungspflichtig. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeberzuschuss steuerrechtlich wie ein Arbeitgeberbeitrag zu behandeln ist. Ein Arbeitgeberbeitrag geht steuerrechtlich der Entgeltumwandlung vor. Die Sozialversicherung folgt dem Steuerrecht und somit werden 15 % der Entgeltumwandlung sozialversicherungspflichtig. Um diese Situation zu vermeiden, wäre eine Reduzierung der Entgeltumwandlung möglich.

6. Was ist, wenn die Entgeltumwandlung unterbrochen wird, zum Beispiel bei Elternzeit oder Krankheit?

Ruht die Entgeltumwandlung z. B. wegen Elternzeit oder Krankheit, dann entfällt die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses. Zahlt ein Arbeitnehmer privat Beiträge ein, dann handelt es sich nicht mehr um eine Entgeltumwandlung und Zuschüsse müssen nicht gezahlt werden.

Förderbetrag für neue arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Arbeitgeber, die sich zukünftig an der betrieblichen Vorsorge ihrer Mitarbeiter finanziell beteiligen, können von einer neuen staatlichen Förderung profitieren.

Nach §100 EStG werden 30 % des Arbeitgeberbeitrags dem Arbeitgeber erstattet (max. 30 % von 960 EUR, d.h. 288 EUR im Jahr). Die Erstattung erfolgt direkt durch Verrechnung mit der vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuer.

Voraussetzung der Förderung:

- Beschäftigte im 1. Dienstverhältnis mit monatlichem Arbeitslohn von maximal 2.575 EUR.
- Arbeitgeberfinanzierte Beiträge von mindestens 240 EUR und maximal 960 EUR pro Jahr.
- Beiträge fließen in förderfähige/n Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds.
- Bestehen bereits arbeitgeberfinanzierte Verträge, so wird die Förderung auf neue darüber hinaus gezahlte Beiträge beschränkt.

Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag ist steuerfrei und wird nicht auf die Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG angerechnet. Der neue staatliche Zuschuss setzt wichtige Impulse für Ihr Engagement als Arbeitgeber zur bAV, welches durch Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers ergänzt werden sollte.

Häufige Fragen der Arbeitgeber an uns:

1. Wie funktioniert der Förderbeitrag?

Liegen die oben genannten Voraussetzungen vor, kann der Arbeitgeber einen Förderbetrag von 30 % des aufgewendeten Arbeitgeberbeitrages (zwischen 240 EUR und 960 EUR pro Jahr, das entspricht einem Förderbetrag zwischen 72 EUR und 288 EUR) von der Lohnsteuer einbehalten.

2. Kann Ihr Arbeitnehmer diese Versorgung mit eigenen Beiträgen aufstocken?

Der Förderbetrag kann nur für arbeitgeberfinanzierte Beiträge geltend gemacht werden. Im Wege einer separaten Entgeltumwandlung können Ihre Arbeitnehmer zusätzlich vorsorgen.

3. Kann zu einer bestehenden arbeitgeberfinanzierten Versorgung nachträglich der Förderbetrag in Anspruch genommen werden?

Nein, die neue Förderung gilt nur für neu eingerichtete Versorgungen.

4. Was passiert bei Überschreitung der Gehaltsgrenze von 2.575 EUR monatlich?

Entscheidend für die Förderfähigkeit ist der Arbeitslohn im Lohnabrechnungszeitraum, in dem der arbeitgeberfinanzierte Beitrag gezahlt wird.

Selbst das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium der Finanzen empfehlen ausdrücklich, dass Arbeitgeber Ihren Beitrag jährlich anstatt monatlich zahlen.

Beispiel:

Arbeitgeber zahlt jährlich im Juni 480 EUR in die Direktversicherung eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitslohn von 2.000 EUR. Aufgrund des Weihnachtsgelds beträgt der Arbeitslohn im Dezember regelmäßig 2.800 EUR. Eine Rückzahlung des Förderbetrags ist nicht erforderlich, da ausschließlich der Arbeitslohn im Juni (Zeitpunkt der Zahlung des Arbeitgeberbeitrags) relevant ist.

Sind die Voraussetzungen für die Förderung dauerhaft nicht mehr erfüllt, entfällt die Förderung in Höhe von 30 % im Lohnsteuerabzugsverfahren.

5. Ergeben sich Änderungen bei der Lohnbuchhaltung?

Die gängigen Lohnbuchhaltungsprogramme werden nach unserer Einschätzung an die neue Förderung entsprechend angepasst. So kann die Förderung unbürokratisch genutzt werden.

6. Ist der Arbeitgeber zum Abschluss dieser arbeitgeberfinanzierten bAV verpflichtet?

Nein, es handelt sich um eine freiwillige Leistung.

7. Gibt es arbeitsrechtliche Grundsätze (bspw. allgemeinen arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz), der es mir als Arbeitgeber erlaubt nur Mitarbeitern mit Bruttoentgelten bis max. 2.575 EUR eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung anzubieten?
Eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit Einkommen von maximal 2.575 EUR monatlich und anderen Arbeitnehmern ist nach aktueller Experteneinschätzung zulässig, da die Höhe des Entgeltes ein objektives und sachlich gerechtfertigtes Abgrenzungsmerkmal ist.

Sozialpartner-Modell

Es wird die Vereinbarung sogenannter "reiner Beitragszusagen" ermöglicht, wenn die Zusage aufgrund eines Tarifvertrages erteilt wird.

Diese neue Zusageform muss folgende besonderen Merkmale aufweisen:

- Die Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Leistungen wird ausgeschlossen.
- Der Arbeitnehmer erhält die Zusage auf eine nicht-garantierte "Zielrente" (Garantieverbot innerhalb der reinen Beitragszusage).
- Zur Absicherung der Zielrente sind laut dem Tarifvertrag über die Zahlung von Sicherheitsbeiträgen des Arbeitgebers zu verhandeln.
- 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.

Eine häufige Frage der Arbeitgeber an uns:

Können auch nicht-tarifgebundene Arbeitgeber das Sozialpartner-Modell (z. B. die reine Beitragszusage mit der Garantiefreieung für den Arbeitgeber) nutzen?

Eine reine Beitragszusage kann prinzipiell nur im Rahmen von Tarifverträgen vereinbart werden. Gemäß § 24 BetrAVG können nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die "Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren." Laut Gesetzesbegründung stellt der Hinweis auf die "einschlägige" tarifliche Regelung dabei sicher, dass nur auf einen räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag Bezug genommen werden kann, der bei gegebener Tarifbindung ohnehin zwischen den Arbeitsvertragsparteien gelten würde. Voraussetzung für die Teilnahme von nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern an entsprechenden Betriebsrenten-Modellen ist allerdings das Einverständnis der durchführenden Versorgungseinrichtung.