

## Fachinformation 2021

### zum Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg)

#### Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) verabschiedet

Der Bundesrat hat am 01.07.2017 das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz) beschlossen. Mit Wirksamwerden des Gesetzes zum 01.01.2018 erbeben sich weitreichende Änderungen für bestehende und neu einzurichtende Versorgungszusagen. Mit der Umsetzung des Gesetzes soll die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gestärkt werden. Die neuen Regelungen haben nicht nur Auswirkungen auf neu einzurichtende Versorgungsregelungen, sondern führen auch zu Handlungsbedarf bei bereits vereinbarten Versorgungsregelungen.

#### Die Regelungen im Überblick:

##### ► Einführung der verpflichtenden Arbeitgeberförderung

Der Arbeitgeber ist ab dem 01.01.2019 verpflichtet, neue Entgeltumwandlungen seiner Arbeitnehmer mit einem pauschalen Zuschuss von 15 % vom Umwandlungsbetrag, sofern die Umwandlung zu einer Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen führt, zu fördern. Für bereits bestehende Entgeltumwandlungszusagen gilt die Änderung ab dem 01.01.2022.

Diese Verpflichtung betrifft nur die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

**Achtung!** Bestehende Vereinbarungen müssen geprüft und ggf. verändert werden!

##### ► Erhöhung des steuerfreien Höchstbetrages

Der steuerfreie Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG wird auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) im Kalenderjahr (2021=6.816 €) erhöht. Sozialabgabenfrei bleiben unverändert nur 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung im Kalenderjahr (2021=3.408 €). Der bisherige „zusätzliche“ steuerfreie Beitrag in Höhe von 1.800 € p.a. entfällt. Beiträge, die pauschal versteuert werden (§ 40b EStG), werden jetzt nur noch in ihrer tatsächlichen Höhe angerechnet.

##### ► Einführung des Sozialpartnermodells

Im Rahmen des Sozialpartnermodells haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, zukünftig eine reine Beitragszusage in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse zu vereinbaren. Bei dieser Zusageform sind Mindest- oder Garantieleistungen jeglicher Art verboten. Im Gegenzug wird der Arbeitgeber hinsichtlich des Leistungsniveaus enthaftet. (Pay and forget).

Zum Ausgleich etwaiger Leistungsschwankungen sollen die Tarifparteien einen vom Arbeitgeber zu zahlenden Sicherheitszuschlag vereinbaren. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge auch für sie gelten sollen.

Zusätzlich sollen die Sozialpartner künftig Modelle der automatischen Entgeltumwandlung vereinbaren dürfen („Opting-out“).

Zugesagte Leistungen müssen ausschließlich als lebenslange Rente erbracht werden, Kapitalzahlungen sind in dieser Form der Betriebsrente nicht mehr möglich.

### ► Förderbeitrag für Geringverdiener

Leistet der Arbeitgeber Beiträge zur betrieblichen Versorgung von Geringverdienern (Bruttoeinkommen, auf den Zahlzeitpunkt bezogen, 2.575 €) erhält dieser 30 % über eine Lohnsteuererstattung zurück. Die Arbeitgeberförderung muss mindestens 240 € p.a. betragen. Gefördert werden Beiträge bis zu maximal 960 € p.a. Damit beträgt der maximale Förderbetrag für den Arbeitgeber 288 €. Zum Erhalt der Förderung müssen bei der Umsetzung der Versorgung zwingend Tarife mit ratierlich eingerechneten Abschlusskosten verwendet werden. Gefördert werden nur im Vergleich zum Referenzjahr 2016 durch Arbeitgeber zusätzlich geleistete Beiträge.

**Achtung!** Bestehende Vereinbarungen müssen geprüft und ggf. verändert werden!

### ► Einführung eines Freibetrages bei Grundsicherung

Für Personen die Grundsicherung im Alters erhalten, wird ein Sockelfreibetrag in Höhe von 100 € eingeführt. Die diesen Sockelbeitrag übersteigende Versorgung erhält einen zusätzlichen Freibetrag von 30 %. Die Summe beider Freibeträge darf maximal 50 % der Regelbedarfsstufe 1 betragen. Im Jahr 2021 steht somit ein Freibetrag in Höhe von maximal 223,00 € zur Verfügung.

### ► Stärkung von Riester-bAV

Leistungen aus über die betriebliche Altersversorgung durchgeführten Riester-Verträge sind für Mitglieder der KVdR zukünftig nicht mehr in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu verbeitragen. Dies gilt für neue und bestehende Versorgungen. Darüber hinaus erhöht sich die jährliche Grundzulage von derzeit jährlich 154 € auf 175 € p.a.

Gerne informieren wir Sie über weitere Details.

Senden Sie zu diesem Zweck eine Email an: [info@bbvs-gmbh.de](mailto:info@bbvs-gmbh.de). Wir kommen dann gerne auf Sie zu.