

Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG):

Übersicht der wichtigsten Aspekte aus Arbeitgebersicht.

Bestehende Durchführungswege der bAV	
Bisherige bAV	<ul style="list-style-type: none"> • Unverändertes Fortgelten von bestehenden Regelungen und einschlägiger Rechtsprechung.
Steuerrecht und Arbeitsrecht	
Steuerlicher Förder- rahmen u. a. bei Direktversicherungen	<ul style="list-style-type: none"> • Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG bis 8 % der BBG GRV (West) steuerfrei (2024: 604 Euro monatlich). • Steuer- und sozialabgabenfrei unverändert bis 4 % der BBG. • Anrechnung pauschalversteuerter Beiträge nach § 40b EStG a. F. <p>Praxistipp: ideal geeignet für GGF und Personen mit höherem Einkommen.</p>
Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtender Zuschuss des Unternehmens von 15 % bei Entgeltumwandlung, soweit es Sozialversicherungsbeiträge spart. • Seit 01.01.2019 bei „Neuverträgen“ und ab 01.01.2022 auch für bestehende „Verträge“.
Förderung für Bezieher niedriger Einkommen mit Steuerzuschuss für Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Für Mitarbeitende mit einem laufenden Bruttolgehalt bis maximal 2.575 Euro monatlich/ 30.900 Euro jährlich. • Direkte Erstattung des Zuschusses im Rahmen der Lohnsteuer beim Unternehmen. Der Zuschuss beträgt 30 % der zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlten Arbeitgeberbeiträge (mindestens 240 Euro; maximal 960 Euro p. a.). • Zudem ist der um den Zuschuss reduzierte Beitrag weiterhin Betriebsausgabe. <p>Praxistipp: Auch für Teilzeitkräfte und Minijobber. Unsere Empfehlung: Mischfinanzierung.</p>
Sozialrecht	
Freibetrag für die Anrechnung auf die Grundsicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Bei der Gewährung von Hilfen zum Lebensunterhalt und Grundsicherung im Alter sowie bei Erwerbsminderung (nach SGB XII-Sozialhilfe) gibt es einen Altersvorsorgefreibetrag von bis zu 282,50 Euro monatlich. <p>Praxistipp: Das Argument „Eigenvorsorge lohnt sich nicht“ greift für Personen mit geringen Rentenansprüchen nicht mehr.</p>
Was sich sonst noch geändert hat	
Vervielfältigungs- regelung	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Ausscheiden kann eine Abfindung mit vereinfachten Kriterien in eine geförderte betriebliche Regelung eingebracht werden. Bis zu 36.240 Euro in 2024.
„Opting-out“	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtssichere Regelung zur automatischen Teilnahme von Mitarbeitenden an der Entgeltumwandlung in Tarifverträgen oder aufgrund von Tarifverträgen.
Nachholungs- regelung	<ul style="list-style-type: none"> • Für entgeltlose Zeiten können Beiträge steuerfrei nachentrichtet werden. Bis zu 72.480 Euro in 2024.
„Riester“	<ul style="list-style-type: none"> • Keine SV-Beiträge für bAV-Riester im Leistungsbezug und Erhöhung der Grundzulage.
Sozialpartnermodell („Nahles-Rente“)	
Reine Beitragszusa- gen ohne Garantien (pay and forget)	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertrag gibt Regelung vor. • Reine Beitragszusage ohne Garantien, somit keine Anpassungsverpflichtung des Unternehmens. • Seit dem 01.01.2018 verpflichtender Zuschuss des Unternehmens von 15 %. Zusätzlich soll ein Sicherheitsbeitrag des Unternehmens vereinbart werden. • Ausschließlich Rentenleistungen, keine Kapitalauszahlung, sofortige Unverfallbarkeit. • Separater Deckungsstock beim Versorgungsträger mit Beteiligung der Tarifpartner an der Steuerung der Kapitalanlage.

Falls eine tarifvertragliche Bindung unterliegt, kann ggf. eine abweichende Regelung gelten.