

FAQ zum BRSG für Mitarbeitende

Was ist das Ziel des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG)?

Mit der Reform der Betriebsrente hat der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung noch attraktiver gestaltet. Ziel war und ist es, den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung noch deutlich zu steigern. So hat nur etwa jeder zweite Beschäftigte eine betriebliche Altersversorgung. Nachholbedarf besteht insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen, aber auch bei Personen mit geringem Einkommen. Klar ist, wer sich nur auf die gesetzliche Rente verlässt, dem droht Altersarmut. Mit einer betrieblichen Altersversorgung können Mitarbeitende effektiv für ihr Alter vorsorgen und die Versorgungslücke schließen.

Was bedeuten die Änderungen für meinen bestehenden Vertrag?

An Ihrem bestehenden Vertrag ändert nichts. Es empfiehlt sich jedoch eine Überprüfung Ihrer betrieblichen Altersversorgung, da sich die steuerliche Förderung seit dem 01.01.2018 erhöht hat. Sie haben somit die Möglichkeit, Ihre im Wege der Entgeltumwandlung finanzierte Altersvorsorge zu erhöhen und zusätzliche Steuer- und Abgabenvorteile zu realisieren. Zudem hat der Gesetzgeber im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes festgelegt, dass im Falle der Entgeltumwandlung Sozialversicherungersparnisse des Unternehmens pauschal in Höhe von 15% des umgewandelten Beitrags an die Mitarbeitenden weitergeben werden müssen.

Für Neuzusagen gilt diese Regelung bereits seit dem 01.01.2019. Für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen bzw. Zusagen ab dem 01.01.2022.

Was ändert sich für mich, wenn ich bereits eine betriebliche Altersvorsorge habe?

Auch Mitarbeitende, die bereits jetzt eine Betriebsrente aufbauen, profitieren seit 2018 von den Änderungen für bestehende Versorgungssysteme. Der verpflichtende Zuschuss des Unternehmens gilt für bestehende Entgeltumwandlungen erst ab dem 01.01.2022.

Was muss ich tun, um in den Genuss der höheren Förderung zu kommen?

Sprechen Sie Ihre Personalabteilung an. Gerne informiert Sie auch Ihr/e Berater*in.

Wie kann ich die neuen Möglichkeiten nutzen?

Ihr Unternehmen entscheidet über das Angebot zur betrieblichen Altersversorgung. Wenden Sie sich daher bitte an Ihren Arbeitgebenden, die Personalabteilung oder die Vertretung der Mitarbeitenden.

Sofern Ihr regelmäßiges Einkommen 2.575 Euro monatlich nicht übersteigt, besteht seit 2018 die Möglichkeit, Ihren Arbeitgebenden auf eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung anzusprechen. 30% des Gesamtaufwands werden Ihrem Unternehmen als sogenannte „Geringverdienerförderung“ zurückerstattet. Der begünstigte Jahresbeitrag muss mindestens 240 Euro und darf höchstens 960 Euro betragen. Für Sie besteht die Möglichkeit, diesen Beitrag im Rahmen der Entgeltumwandlung aufzustocken und zusätzliche Steuer- und Sozialabgabenersparnisse zu nutzen.

Was passiert, wenn man in der Ansparphase lange krank, im Ausland oder in Elternzeit ist?

Wenn Sie in Elternzeit sind, zum Arbeiten ins Ausland gehen oder als Mitarbeitende/r in der Ansparphase so lange krank sind, dass Sie deswegen kein Gehalt mehr beziehen und deshalb Ihre Beiträge zur Betriebsrente nicht zahlen können, gibt es die Möglichkeit der steuerfreien Nachzahlung. Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrer Personalabteilung oder Ihrem/r Berater*in.

Was ist das Besondere an der "Nahles-Rente"?

Das Herzstück des Sozialpartnermodells (sog. „Nahles-Rente“) ist die Einführung einer reinen Beitragszusage. Das Unternehmen ist lediglich verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu bezahlen. Mitarbeitende bekommen im Umkehrschluss hinsichtlich der Höhe der späteren Leistung keine Garantien mehr („Zielrente“). Durch den Wegfall der Garantien ist eine freie Kapitalanlage möglich. Dadurch steigen sich auch die Renditechancen und damit die Aussicht auf eine höhere Rente. Um mit hoher Sicherheit ein vorher bestimmtes Versorgungsniveau zu erreichen, kann ein entsprechender Tarifvertrag einen zusätzlichen Sicherheitsbeitrag vorsehen, der allein vom Unternehmen zu tragen ist. Ob und wie die „Nahles-Rente“ auch in Ihrem Unternehmen eingeführt wird, erfragen Sie bitte bei Ihrem Arbeitgebenden oder in der Personalabteilung.

Ich bin Vertreter der Mitarbeitenden. Was sollte ich jetzt tun?

Mit der Einführung des Sozialpartnermodells ergeben sich für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Rahmen von Tarifverträgen neue Gestaltungsmöglichkeiten. Nicht tarifgebundene Unternehmen haben die Möglichkeit, sich der Branchenlösung anzuschließen. Wie die Sozialpartner mit den ihnen eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten umgehen werden, bleibt abzuwarten. Aktuell ist noch nicht klar, wann, für welche Branche und mit welchem Inhalt Tarifverträge abgeschlossen werden. Gerne informiert Ihr/e Berater*in Sie zur Sozialpartnerlösung „Das Rentenwerk“, bei dem die Gothaer Mitglied ist.