



Checkliste zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Neue Regeln – neue Chancen

Checkliste – Was ist beim Gespräch mit dem Arbeitgeber vor dem Hintergrund des BRSG zu beachten?

Allianz Lebensversicherungs-AG, Februar 2018

1. Allgemein

- ➔ **Information über die neuen Regelungen durch das BRSG**
 - siehe verkaufsunterstützende Unterlagen (z. B. AG-Chart, weitere Charts)
 - Nutzung des „BRSG-Firmengesprächs“ (noch in Entwicklung)

- ➔ **Wendet der AG einen Tarifvertrag zur bAV an?**

Welchen Tarifvertrag? _____

 - Vorgaben des jeweiligen Tarifvertrags sind zu beachten (siehe TV-Übersichten in AMIS und Allianz Maklerportal unter BranchenLösungen leben/Branchen von A-Z):
 - z.B. können Tarifverträge von den Regelungen zum AG-Zuschuss abweichen (tarifdispositiv). Sensibilisieren Sie Ihre Kunden, die einem Tarifvertrag unterliegen, und empfehlen hierzu Rücksprache mit dem AG-Verband
 - z. B. kann im derzeit gültigen TV-Arzhelferinnen die verbesserte Riestermöglichkeit im Rahmen der bAV nicht genutzt werden, da der TV derzeit keine Riesterförderung in der bAV vorsieht
 - z. B. kann im aktuellen TV-Metall- und Elektroindustrie nicht automatisch vom erhöhten Dotierungsrahmen Gebrauch gemacht werden, da die Entgeltumwandlung über 4 % d. BBG nur bei Vereinbarung zwischen AG und AN möglich ist

- ➔ **Neuer Freibetrag in der Grundsicherung: Altersvorsorge ist für alle attraktiver.**

2. Regelungen des BRSG im Speziellen

2.1 Dotierungsrahmen

Der steuerfreie Dotierungsrahmen ist seit dem 01.01.2018 auf 8 % der BBG erhöht.

- ➔ **Möchte der AG den erweiterten Dotierungsrahmen von 8 % (davon 4 % sozialversicherungsfrei) seinen Mitarbeitern anbieten?**
 - ggf. Entgeltumwandlungsvereinbarung anpassen
Hinweis: Rechtsanspruch besteht nur auf Entgeltumwandlung in Höhe von 4 % der BBG
 - Bestandsgruppenvertrag mit Verwaltung prüfen (z. B. Beitragsstufen, Beitragsbegrenzungen, vereinfachtes Aufnahmeverfahren; ggf. Nachtrag erforderlich)

- ➔ **Besteht neben der Direktversicherung eine Unterstützungskasse oder FIR?**
- Wenn ja: Sollen Neuabschlüsse künftig bis zu 8 % der BBG in der Direktversicherung erfolgen?**

2.2 AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung

Sofern der AG bei Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds Sozialversicherungsbeiträge spart, muss er einen Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts (pauschal) ebenfalls in die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder den Pensionsfonds zahlen. Dies gilt für neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019 und für bestehende Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022.

- ➔ **Zahlt der AG bereits heute einen Zuschuss unter der Bedingung, dass der AN Entgeltumwandlung betreibt?**
 - Ja, gleich oder größer als 15 % des Umwandlungsbetrags in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds?
 - wenn ja, u.E. kein Handlungsbedarf
 - wenn nein, ist zu prüfen, ob 15 % Zuschuss zu zahlen ist (siehe FAQ)

- ➔ **Umsetzung des AG-Zuschusses in Höhe von 15 % bereits vor 2019 bzw. 2022 oder einheitlicher Umsetzungstermin für neue und bestehende Entgeltumwandlungen gewünscht?**
 - Empfehlung zur Umsetzung im Bestand: AG-Zuschuss mit einer zusätzlichen Entgeltumwandlung in einem neuen PNG-, BU- oder Risikolebensversicherungsvertrag verknüpfen. Zum Beispiel paritätische Mischfinanzierung zur Erhöhung der Versorgung. „Rentenerhöhung / neue BU-Rente“ mit Zuschuss des Arbeitgebers.

2.3 Riester in der bAV

Die Doppelverbeitragung (KVdR/PVdR) bei Riester aus der bAV entfällt seit 2018. Umsetzungsalternativen bei der Allianz:

- ➔ **bAV: Durchführung über Pensionsfonds**
 - Erstellung / Nachtrag Pensionsplan, neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen, Nachhalten der passenden Riester-Beiträge in der Personalabteilung und Know-how-Aufbau sicherstellen

- ➔ **Privat: Soll Riester als ergänzende Privatvorsorge zum Gruppenvertrag angeboten werden (Annexgeschäft)?**
 - Festlegung der Konditionen (Einzel- oder Sonderkonditionen)

- ➔ **Ist ein Betriebsrat vorhanden?**
 - ggf. Betriebsratslösung für Riester privat installieren (bei Sonderkonditionen)

2.4 Förderbetrag für Arbeitgeber

Der AG kann einen Förderbetrag von 30 % geltend machen, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind: Neuer Arbeitgeberbeitrag (AG-Beiträge bis zum Jahr 2016 gelten nicht als neu) von mind. 240 EUR bis max. 480 EUR im Jahr, AN mit laufendem Bruttolohn von max. 2.200 EUR monatlich, Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds, erstes Dienstverhältnis, Tarif mit über die gesamte Laufzeit verteilten Abschluss- und Vertriebskosten.

- ➔ **Wie ist die Einkommensstruktur im Unternehmen?**
 - Wie viele MA gibt es mit konstant max. 2.200 € brutto? _____

➔ **Will der AG den Förderbetrag für Arbeitgeber nutzen?**

- Förderung nur für neue AG-Beiträge im neuen „§-100-Tarif“ seit 01.01.2018: variabler Einmalbeitrags-tarif Perspektive in der Direktversicherung, nur jährliche ZW und ohne Zusatzbausteine (aufgrund der geringen Beiträge kann ein wirtschaftlich sinnvoller Zusatzschutz nicht aufgebaut werden)
- Passenden Zahlungstermin festlegen (z. B. bei Auszahlung der Überstunden bzgl. der Bruttogrenze 2.200 EUR beachten)
- Einschluss per Nachtrag zum Bestandsgruppenvertrag

➔ **Besteht eine AG-finanzierte bAV?**

- Förderung nur für zusätzliche AG-Beiträge im neuen „§-100-Tarif“

2.5 Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage

➔ **Voraussetzung ist der Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrags.**

➔ **Die Tarifparteien sind am Zug, denn sie entscheiden, ob und wie sie die Möglichkeit zur reinen Beitragszusage nutzen wollen. Und sie sind für die Setzung der Rahmenbedingungen und die Anbietersauswahl verantwortlich.**

➔ **Natürlich stehen wir als Marktführer in der bAV mit unserem Know-how, unserer Innovationskraft und Finanzstärke für die Umsetzung als Partner bereit.**