



ALTERSVORSORGE VERBESSERT

Zuschuss des Arbeitgebers zur Bruttoentgeltumwandlung verdoppelt auf 240 Euro

Neuigkeiten zum Ende Jahres:

Ab 2022 zahlt dein Arbeitgeber **170 Euro** als Zuschuss zur Bruttoentgeltumwandlung in die betriebliche Altersversorgung. Bisher betrug der Zuschuss 120 Euro. Damit steigt der Zuschuss im ersten Schritt um **50 Euro**.

Ab 2024 erhöht sich der Zuschuss noch einmal auf **210 Euro** und ab 2026 sogar auf **240 Euro**.

Als Beschäftigte:r wandelst du weiterhin mindestens 240 Euro Eigenbetrag für die betriebliche Altersversorgung.

Hierfür kannst du aber auch deinen tariflichen Anspruch auf **Vermögenswirksame Leistungen** nutzen.

Wer bereits einen Vertrag zur Bruttoentgeltumwandlung abgeschlossen hat, sollte nun auf die Versicherung zugehen und klären, ob der höhere Arbeitgeberzuschuss in den bestehenden Vertrag einfließen kann. Sollte das nicht gehen, kann für die 50 Euro, die der Arbeitgeber 2022 mehr an Zuschuss zahlt, ein zusätzlicher Vertrag abgeschlossen werden. Dieser sollte so gestaltet sein, dass die vereinbarten Steigerungsbeträge beim Arbeitgeberzuschuss (+40 Euro 2024 und +30 Euro 2026) ebenfalls eingezahlt werden können.

Die Einzahlungen in die betriebliche Altersvorsorge erfolgt brutto – das heißt ohne dass für die eingezahlten Beträge Sozialversicherung oder Steuer fällig werden. Auf die spätere Betriebsrente müssen dann aber Steuern und die vollen Kranken- sowie Pflegeversicherungsbeiträge gezahlt werden.

„Wer jetzt noch nicht dabei ist, sollte unbedingt einen Vertrag zur betrieblichen Altersversorgung abschließen“,

fordert Miriam Bürger, Verhandlungsführerin der IG Metall, alle Mitglieder auf.

„Einfach im Jahr 2022 Vermögenswirksame Leistungen (VL) in Höhe von 240 Euro plus den Arbeitgeberzuschuss von 170 Euro in die Bruttoentgeltumwandlung investieren und 410 Euro fürs Alter sparen, ohne einen eigenen Euro in die Hand nehmen zu müssen. Das lohnt sich auf jeden Fall! Ab 2026 fließen so sogar 480 Euro in die betriebliche Altersversorgung.“

Digitale Entgeltabrechnung

Ebenfalls neuregelt haben die Tarifparteien die Ausstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Diese kann zukünftig auch digital erfolgen. Allerdings haben Beschäftigte auch weiterhin Anspruch auf eine nicht-digitale Lohnabrechnung. Führt der Arbeitgeber die digitale Lohnabrechnung ein, reicht eine E-Mail an den Arbeitgeber, um weiterhin eine Lohnabrechnung in Papierform zu erhalten.