


A group of four business professionals (two men and two women) are walking through a modern office hallway. They are dressed in professional attire (suits and blazers). The hallway features large windows on the left side, providing a view of an outdoor area with a fence and trees. The lighting is bright and natural, suggesting daytime. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Betriebsrentenstärkungsgesetz



Personalbindung und soziale
Verantwortung=
Betriebsrente!

Die Gesetzliche Rente reicht nicht, um den Lebensstandard halten zu können! Im Durchschnitt erhalten aktuelle Rentner keine 800 Euro im Monat. Frauen sind hier ,bedingt durch Erziehungszeiten und eine höhere Quote an Arbeit in Teilzeit, in der Regel noch schlechter gestellt. Nur selten erhalten Frauen mehr als monatlich 500 Euro. Im bestmöglichen Fall können Rentner/innen nach heutigem Stand mit maximal 60 bis 65 % ihres derzeitigen Nettoeinkommens rechnen. Dieser bestmögliche Fall setzt aber voraus, dass Phasen der Arbeitslosigkeit, längeren Krankheit, Erziehungszeiten, Pflegezeit für Angehörige, erspart bleiben.



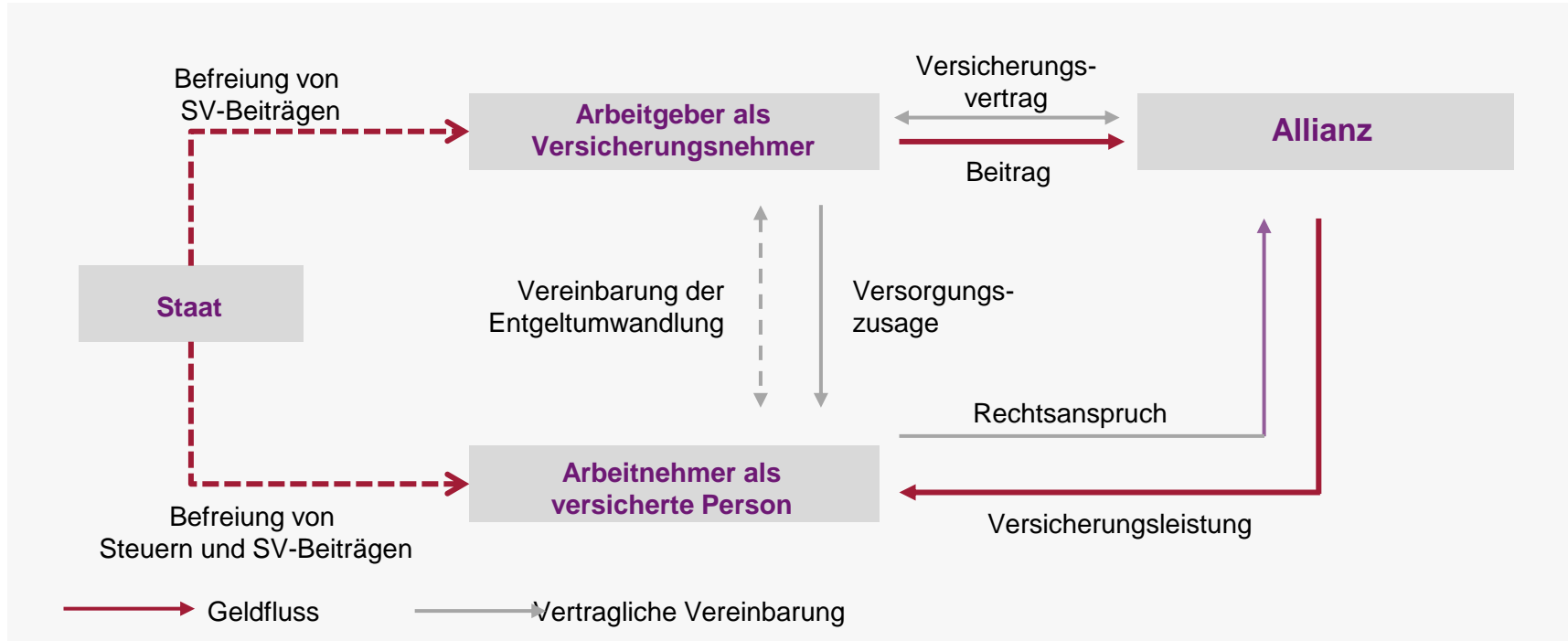
Die betriebliche Altersversorgung (bAV) hilft diese Rentenlücke zu schließen!

- **Der Staat fördert die bAV durch steuer- und sozialversicherungsfreie Beiträge.**
- Damit kann der Arbeitgeber über die bAV seinem Personal eine attraktive Möglichkeit zur Altersvorsorge anbieten.
- **Der Arbeitgeber kann über Sonderkonditionen die Attraktivität der bAV steigern:**
 - Beteiligung in Form eines festen oder prozentualen Zuschusses, wenn sich Arbeitnehmer/innen für eine BAV entscheiden
 - Der Arbeitgeber ermöglicht dadurch einen lukrativen Einstieg in die staatlich geförderte Altersvorsorge, ohne dass sich dadurch die Personalkosten erhöhen müssen.
 - Die Beiträge des Arbeitgebers zur bAV sind Betriebsausgaben.





So funktioniert die bAV in Form der Direktversicherung –



Mit der Direktversicherung entspannt für den Ruhestand vorsorgen.



Die wichtigsten Fördermaßnahmen des BRSG

1) Erhöhung der steuerfreien Förderung

Erhöhung der steuerfreien Förderung



1 Erhöhung des Dotierungsrahmens von 4% auf 8% BBG, aber nur 4% bleiben sozialabgabenfrei (BBG = Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung)

2 Bisheriger Zusatzbetrag von 1.800 Euro für Neuzusagen entfällt.

3 Bestehende Direktversicherungen mit Förderung nach § 40b EStG werden mit ihrem tatsächlichen Beitrag angerechnet.

4 Vereinfachte Regelung macht die Vervielfältigungsmethode attraktiver (= steuerfreie Verwendung von Abfindungen für die bAV - bis zu 10 x 4% der BBG)

5 Nachzahlungsmöglichkeit für Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (bis zu 10 x 8% der BBG)
- Anrechenbar sind ausschließlich volle Kalenderjahre eines ruhenden Arbeitsverhältnisses

Erhöhung der steuerfreien Förderung

Verdoppelung des steuerfreien Höchstbetrages

Regelung bis 31.12.2017

Zahlweise	monatlich	jährlich
BBG	6.350 Euro	76.200 Euro
Steuerfreiheit bis	4 % der BBG	
Max. steuerfrei bei Nutzung 40b Förderung	254 Euro	3.048 Euro
Max. steuerfrei ohne Nutzung 40b Förderung	404 Euro	4.848 Euro

Regelung seit 01.01.2018

Zahlweise	monatlich	jährlich
BBG	6.500 Euro	78.000 Euro
Steuerfreiheit bis	8 % der BBG	
Max. steuerfrei	520 Euro abzüglich tatsächlich genutztem 40b-Beitrag	6.240 Euro abzüglich tatsächliche genutztem 40b-Beitrag



Die wichtigsten Fördermaßnahmen des BRSG

2) Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung



1 bisher freiwillig, zukünftig verpflichtend

2 als Kompensation für die SV-Ersparnis des Arbeitgebers


3 gilt für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (§ 3.63 und § 40 b)

4 gilt auch außerhalb des Sozialpartnermodells
– für Neuzusagen ab 01.01.2019
– für bereits bestehende Umwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2022

5 – AG-Zuschuss aus SV-Ersparnis muss in den gleichen Durchführungsweg fließen
– beträgt 15% des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber SV-Beiträge einspart

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

- **Pauschal 15 % ArbG-Zuschuss** auf Entgeltumwandlung, soweit AG durch Umwandlung SV-Beiträge einspart
- AG-Zuschuss ist von Beginn an **gesetzlich unverfallbar**
- Regelung gültig ab:
 - 01.01.2019 für neue Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung
 - 01.01.2022 für alle bis zu diesem Zeitpunkt bestehenden Entgeltumwandlungen

- 
- *Zuschuss **kann** ab sofort allen Mitarbeitern gewährt werden!*
 - ***Motivation** zur Entgeltumwandlung steigt!*
 - *Höhere Durchdringung*
 - *Höhere Ausschöpfung*
 - ***Arbeitgeber-Attraktivität** steigern*

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Was muss der Arbeitgeber jetzt tun?

- Details müssen jetzt geregelt werden!
 - „(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“
 - Keine Vorbehalte für einen Zuschuss, z.B.: wenn mind. 50 Euro umgewandelt werden...
 - Betriebszugehörigkeit
 - Zuschuss wird für eine Dauer gewährt
 - Erfüllung von Probezeiten
 - Beschäftigungsgrad
- Sind keinerlei Regelungen getroffen, liegt die Verantwortung für die ordnungsgemäße Umsetzung im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers.



Die wichtigsten Fördermaßnahmen des BRSG

3) bAV-Förderbetrag (§ 100 EStG)

Förderbetrag nach § 100 EStG

Änderungen durch das BRSBG



1

betrifft Arbeitnehmer mit einem Gehalt bis 2.200 Euro im Monat; unabhängig, ob in Vollzeit- oder Teilzeit (Voraussetzung 1. Dienstverhältnis)

2

Förderung des Arbeitgebers mit 30 % auf einen Jahresbeitrag von 240 bis 480 Euro an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds. Kann im Folgemonat direkt mit der Lohnsteuerschuld verrechnet werden.

3

Gefördert werden nur reine Arbeitgeberleistungen (nicht Entgeltumwandlung oder Mischfinanzierung)

4

Förderfähig sind alle neu zugesagten Arbeitgeberbeiträge ab 2018. Hat der Arbeitgeber bereits 2016 Beiträge zur Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds geleistet, ist die Förderung auf den Erhöhungsbeitrag begrenzt.

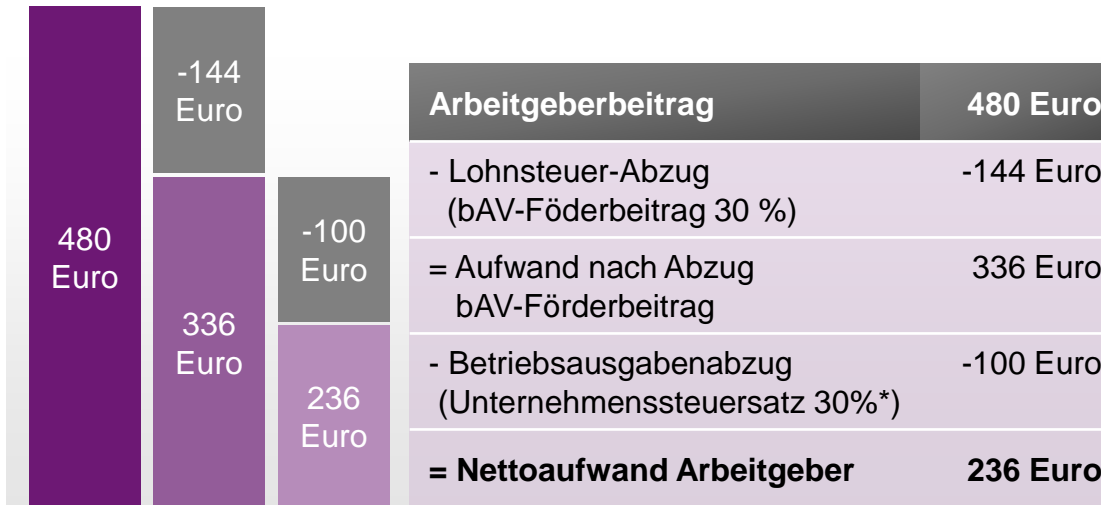
5

- Voraussetzung:
- Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG bleibt unberührt
- Empfehlung: jährliche Beitragszahlung

Förderbetrag nach § 100 EStG

So errechnet sich die Förderung

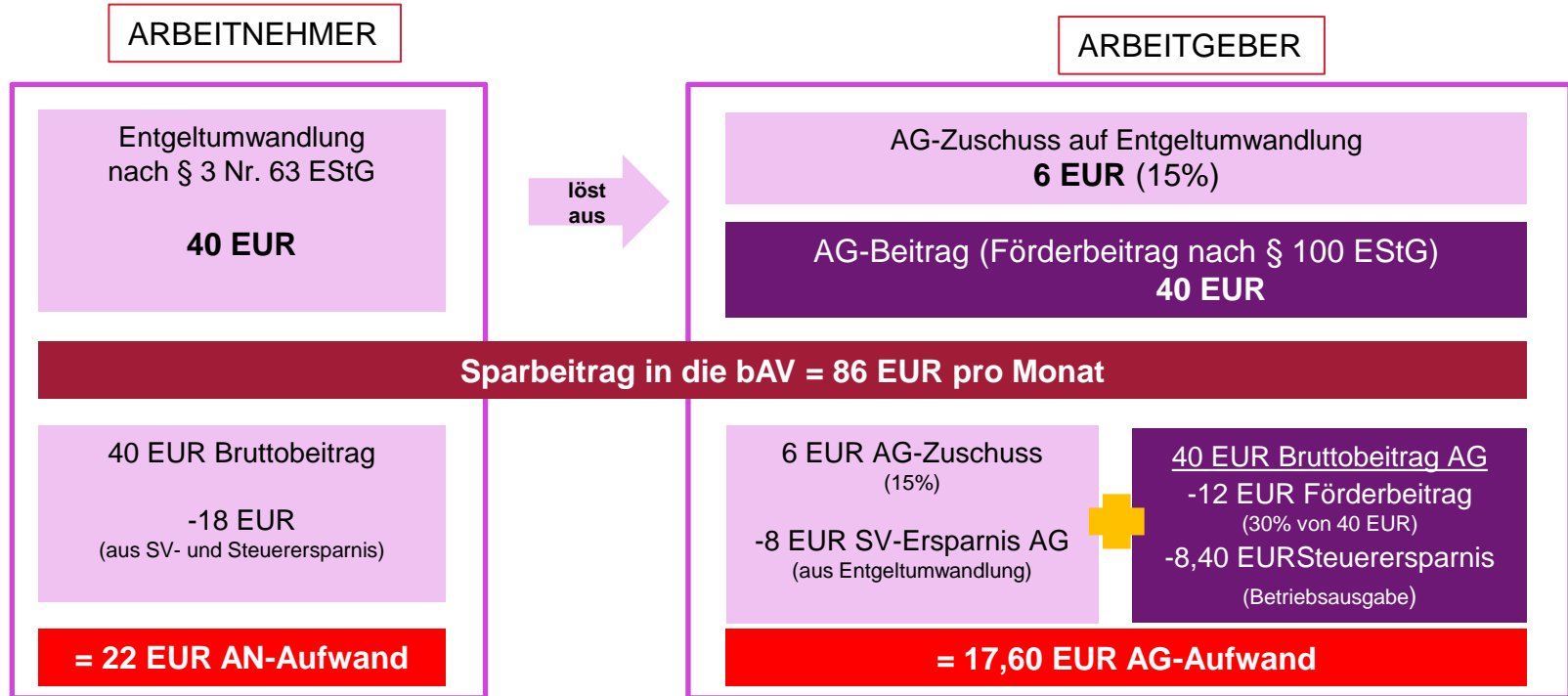
- Förderbetrag bei arbeitgeberfinanzierter Versorgung zugunsten von Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen



*Annahme gerundet (15% Körperschaftsteuer GmbH, 5,5% Soli, Hebesatz: 400%)

- Umsetzung:
 - Im Folgemonat der Zahlung kann der Arbeitgeber mit der Lohnsteuer verrechnen
 - einfaches Verfahren
 - attraktiv für Arbeitgeber
 - Neuzusage ab 2018
- Eine Gehaltserhöhung von 480 Euro würde beim AG zu Sozialabgaben von rd. 96 Euro p. a. führen

Umsetzung Förderbetrag:



¹ Jahreseinkommen: 18.000 EUR, StKI I bzw. IV, KiSt. 8 %, GKV inkl. Zusatzbeitrag von 1,0 %, GPV inkl. Beitragszuschlag für Kinderlose von 0,25 %. Entgeltumwandlung kann zu geringeren Leistungen aus den gesetzlichen Sozialsystemen führen. Steuerabgaben sowie ggf. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge erst im Rentenbezug. Berechnungen basieren auf den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen 2018.

² SV-Ersparnis für Entgeltumwandlung beim AG: pauschal 20 % SV-Ersparnis aus 40 Euro AN-Beitrag (6 Euro Weitergabe als Zuschuss).



bAV versus private Vorsorge: So profitiert Ihr Kunde von der staatlichen Förderung, Alter:35 !

Beispielrechnung

Vergleich Steuerklasse I	Privatrente „Nettosparen“	bAV-Rente „Bruttosparen“	Monatliche Rente aus der bAV ³
Monatliches Bruttogehalt	3.000 EUR	3.000 EUR	Alter 67: 233 EUR Alter 65: 203 EUR
Monatlicher Beitrag zur bAV	0 EUR	- 100 EUR ¹	
Steuer-/abgabepflichtiges Gehalt	3.000 EUR	2.900 EUR	
Steuern und Sozialversicherung ²	- 1.099 EUR	- 1.049 EUR	
Auszahlungsbetrag	1.901 EUR	1.851 EUR	- 50 EUR ⁴
Monatlicher Beitrag zur Privatrente	- 50 EUR	0 EUR	100 EUR - 50 EUR
Für das tägliche Leben	1.851 EUR	1.851 EUR	= 50 EUR

¹ Die Entgeltumwandlung kann zu geringeren Leistungen aus den gesetzlichen Sozialsystemen und ggf. zu einer Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung führen.

² **Steuer und Sozialversicherung:** StKl. I, KiSt. 8 %, GKV inkl. Zusatzbeitrag von 1,0 %, GPV inkl. Beitragszuschlag für Kinderlose von 0,25 %. Die Berechnungen basieren auf den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen des Jahres 2018.

Der Staat „beteiligt“ sich mit 50 EUR/Monat an der Altersversorgung über den Betrieb.

Wie könnte eine bAV aussehen?



Der Arbeitgeber zahlt die VL-Leistungen in Höhe von Euro 27,-- monatlich in die Direktversicherung.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wandelt von dem Bruttogehalt Euro 100,-- in eine bAV um.

Der Arbeitgeber zahlt 20% des Beitrages (Euro 20,--) in die bAV, dieses sind die Ersparnisse aus der Sozialversicherung.

Aufwand AG = Euro 47,-- Aufwand AN Euro 100,--

Auswirkungen bei dem AG und AN

Der Arbeitgeber setzt die Euro 47,-- als Betriebsausgaben ab, es fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an!

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bekommt die Euro 47,-- steuer- und sozialversicherungsfrei in den bAV Vertrag.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin zahlt keine Steuern und keine Sozialversicherungsbeiträge auf die Euro 100,--, somit beträgt der Aufwand netto ca. Euro 50,--!

Insgesamt spart der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin somit Euro 147,-- pro Monat!

Beiträge Brutto und Leistungen der bAV

Eintritts-Alter:	Rente garantiert	Kapitalleistung garantiert
25.	Euro 131,81	Euro 50.400,--
30.	Euro 118,04	Euro 44.400,--
35.	Euro 103,76	Euro 38.400,--
40.	Euro 89,09	Euro 32.400,--
45.	Euro 73,85	Euro 26.400,--
50.	Euro 58,13	Euro 20.400,--
55.	Euro 41,77	Euro 14.400,--

Berechnung Allianz Rente Perspektive

Beiträge Brutto und Leistungen der bAV

Eintritts-Alter:	Rente inkl. Über.	Kapitalleistung inkl. Über.
25.	Euro 385,27	Euro 99.613,--,--
30.	Euro 312,82	Euro 80.074,--
35.	Euro 249,70	Euro 64.268,--
40.	Euro 194,75	Euro 48.823,--
45.	Euro 146,81	Euro 36.428,--
50.	Euro 105,82	Euro 25.969,--
55.	Euro 70,29	Euro 17.03,--

Berechnung Allianz Rente Perspektive

Zusammenfassung:

Erstklassige Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten ist bei der heutigen Konkurrenzsituation nicht einfach- aber entscheidend.

Lohnerhöhungen sind nur begrenzt geeignet, die Leistungen Ihres Personals anzuerkennen.

Die betriebliche Altersversorgung ist somit ein wichtiger Baustein, das Personal zu halten und zu motivieren.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Versicherungsmakler FRANK BEHLAU e.K.