

Arbeitgeberattraktivität erhöhen und Mitarbeiter binden

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz als Chance für Sie und Ihre Mitarbeiter

Seit 1. Januar 2018 ist ein neues Gesetz in Kraft getreten, welches das Ziel verfolgt, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) insb. bei kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen. Mit zielgerichteten Maßnahmen sorgt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) dafür, dass die Attraktivität der bAV bei Arbeitgebern und Arbeitnehmer gleichermaßen gesteigert wird um der drohenden Altersarmut im Rentenalter vorzubeugen.

Neben Änderungen im Arbeitsrecht der bAV führt das neue Gesetz zu wesentlichen Veränderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Damit Sie sich einen Überblick über die zukünftigen Möglichkeiten und Chancen im Bereich der bAV machen können, haben wir die wesentlichen Neuerungen für Sie zusammengefasst.

Um schneller auf die für Sie relevanten Detailinformationen zugreifen zu können, stellen Sie sich einfach die nachfolgend aufgeführten Fragen:

- 1. Haben Sie in ihrer Belegschaft eine größere Anzahl von Mitarbeitern, einschließlich Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 2.201 Euro brutto monatlich verdienen?*
Dann können Sie vom neuen bAV-Förderbetrag profitieren. Worum es sich dabei handelt, lesen Sie [ab Seite 2](#)
- 2. Sie und Ihre Mitarbeiter möchten die steuerlichen Freibeträge vollständig ausschöpfen?*
Alles weitere zur Anhebung des steuerlichen Freibetrags lesen Sie [ab Seite 3](#)



- 3. Gewähren Sie schon bisher einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung Ihrer Mitarbeiter in Höhe von 15 Prozent?*
Lesen Sie alles Wichtige zum Thema „Weitergabe der SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung“ [ab Seite 3](#)

bAV-Förderbetrag i. R. d. § 100 EStG

Kurzbeschreibung

Mitarbeiter mit niedrigem Einkommen haben es besonders schwer, eine adäquate Altersversorgung aufzubauen. Eine arbeitgeberfinanzierte bAV für diese Mitarbeitergruppen wird ab 2018 deshalb in besonderem Maße gefördert.

Kernelemente

- Förderfähig sind Beiträge für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttogehalt bis 2.200 Euro („Geringverdiener“). Nicht zum Bruttogehalt zählen Urlaubs-, Weihnachtsgelder, Jubiläumszuwendungen, Gratifikationen, etc.
- Der Arbeitgeber erhält eine Förderung von 30 Prozent auf arbeitgeberfinanzierte Beiträge. Der Arbeitgeber kann diese Beiträge im Folgemonat der Beitragszahlung direkt mit seiner Lohnsteuer-Schuld verrechnen.
- Gefördert werden jährliche Beiträge von mindestens 240 bis maximal 480 Euro; die Förderung beträgt damit 72 bis 144 Euro.
- Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers sind für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.

Empfehlung

Im Vergleich zu einer Gehaltserhöhung sparen Sie mit einer arbeitgeberfinanzierten bAV die Sozialabgaben i. H. d. Arbeitgeberbeitrages zur Sozialversicherung:

Lohnerhöhung (Arbeitgebersicht)	Bruttolohn	bAV § 3 Nr. 63 EStG	bAV § 100 EStG
Arbeitgeberzahlung p.a.	480 €	480 €	480 €
+ Nebenkosten (ca. 20 %)	96 €	0 €	0 €
- bAV-Förderbetrag (30 %)	0 €	0 €	144 €
= Aufwand ohne BA-Abzug	576 €	480 €	336 €



Anhebung des steuerlichen Freibetrags

(Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds i. R. d. § 3 Nr. 63 EStG)

Kurzbeschreibung

Der steuerliche Rahmen für Beiträge i. R. d. § 3 Nr. 63 EStG wird von 4 Prozent auf 8 Prozent der BBG erweitert. Sozialversicherungsfreiheit besteht allerdings weiterhin nur für Beiträge bis zu einer Höhe von 4 Prozent der BBG.

Kernelemente

- Bisher waren Beiträge bis zu 4 Prozent der BBG steuer- und sozialversicherungsfrei. Der steuerfreie Betrag erhöhte sich um jährlich 1.800 Euro, sofern nicht gleichzeitig ein »alter« beitragspflichtiger Direktversicherungsvertrag mit Förderung nach § 40b EStG bestand.
- Zukünftig werden Beiträge bis zu 8 Prozent der BBG steuerbefreit sein, wobei die SV-Freiheit weiterhin auf 4 Prozent der BBG begrenzt bleibt. Bestehende Direktversicherungen mit Förderung nach § 40b EStG werden nun mit ihrem tatsächlichen Beitrag angerechnet.

Empfehlung

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die erweiterten steuerlichen Fördermöglichkeiten und passen Sie neue Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung an die geänderten Rahmenbedingungen an. Für Sie als Arbeitgeber ergeben sich aufgrund des höheren Förderrahmens bessere Möglichkeiten im Bereich der Versorgung von Arbeitnehmern innerhalb eines einzigen Durchführungsweges.

Weitergabe der SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung

(Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds i. R. d. § 3 Nr. 63 EStG)

Kurzbeschreibung

Sofern der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart, muss er diese verpflichtend an seine Arbeitnehmer weitergeben.

Kernelemente

- Die Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt als Zuschuss zur Entgeltumwandlung mit 15 Prozent des umgewandelten SV-pflichtigen Entgelts (soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung SV-Beiträge einspart).
- Gilt für neue Entgeltumwandlungen ab 01.01.2019, für bestehende Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022.
- Diese Regelung gilt nicht für Beiträge über 4 Prozent der BBG und für Entgeltumwandlung im Rahmen der Unterstützungskasse oder Direktzusage.

Empfehlung

Wir überprüfen bestehende Versorgungsordnungen im Hinblick auf die Weitergabe der SV-Ersparnis. Wir empfehlen diese bis spätestens 01.01.2019 einzurichten. Einen pauschalen Arbeitgeberzuschuss i. H. v. 15 Prozent halten wir für sinnvoll. Damit entgehen Sie der Gefahr gegen die Pflicht zur Weitergabe der SV-Ersparnis zu verstoßen und Sie vermeiden gleichzeitig den Verwaltungsaufwand, der durch die laufende Berechnung der individuellen SV-Ersparnis sowie der damit verbundenen Anpassung des Zuschusses entstehen würde.



Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung

Kurzbeschreibung

Rentenleistungen der bAV (aber auch laufende Riester- oder Basisrenten) werden zukünftig in einem bestimmten Umfang von der Anrechnung auf die Grundsicherung freigestellt und verbessern so die Einkommenssituation der Betroffenen im Alter. Insbesondere für Geringverdiener, die bisher befürchten mussten, dass die durch Entgeltumwandlung finanzierte bAV-Leistung im Alter möglicherweise mit der Grundsicherung verrechnet und damit „verloren“ sei, wird zusätzliche Vorsorge wieder attraktiver. Dieser neue Freibetrag wird unabhängig davon gewährt, ob die Versorgung innerhalb des SPM oder anderweitig durchgeführt wird.

Kernelemente

- Der monatliche Freibetrag beträgt zunächst 100 Euro aus der Rente.
- Ein übersteigender Rentenbetrag wird zu 30 Prozent berücksichtigt bis zu einer definierten Obergrenze (50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 nach der Anlage zu § 28 SGB XII).
- Nach den Werten für 2018 könnte damit ein Freibetrag bis zu 208,00 Euro erreicht werden.
- Zur zusätzlichen Altersvorsorge gehören freiwillig aufgebaute lebenslange monatliche Renten aus bAV, private Riester- und Basisrenten sowie Renten aus einer freiwilligen gesetzlichen Rentenversicherung.

Empfehlung

Insbesondere Mitarbeiter mit niedrigen Einkommen sind im Alter auf zusätzliche Vorsorge angewiesen. Informieren Sie deshalb Ihre Mitarbeiter über den neu geschaffenen Freibetrag bei der Anrechnung auf die Grundsicherung. Zusätzliche freiwillige Altersvorsorge lohnt sich!

Beispiel:

Die ausgezahlte bAV-Rente (brutto) beträgt monatlich 150 Euro. Damit bleibt ein Betrag von 115 Euro (= 100 Euro + 30 Prozent von 50 Euro) von der Anrechnung auf die Grundsicherung frei.





Mit Swiss Life Maximo bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein leistungsstarkes Vorsorgekonzept mit hoher Garantie und größtmöglicher Flexibilität.

Ihre Vorteile

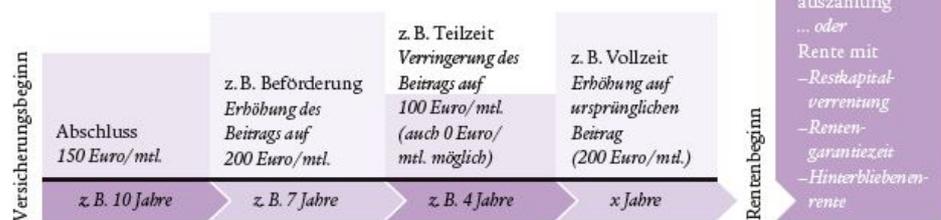
Schweizer Garantien

Sie erhalten entweder eine lebenslange Rente oder eine Kapitalauszahlung

Hohe Flexibilität bei Änderungen der Erwerbsbiografie

Sie können Ihre Beitragszahlungen flexibel gestalten. Zuzahlungen und Beitragspausen sind jederzeit möglich

Flexibler Beitrag: Swiss Life Maximo Kompakte



Hohe Flexibilität zu Rentenbeginn

Zu Vertragsbeginn entscheiden Sie sich zwischen zwei Todesfall-Leistungen und können auf Wunsch zum tatsächlichen Rentenbeginn in die jeweils andere Leistungsform wechseln.

Automatische Gewinnsicherung

Swiss Life sichert Ihre Kapitalgewinne automatisch, damit bereits erzielte Erträge auch in Ihrem Vermögen bleiben.

Innovatives Ablaufmanagement

Hier werden für Sie zum Ende der Laufzeit hin erreichte Gewinne gesichert. Ihr Guthaben wird zudem schrittweise risikoärmer angelegt

Das moderne Altersversorgungsprodukt – in vereinfachter Darstellung

