

Ihr Fels in der Brandung.

ww württembergische

Arbeitgeberpräsentation

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Inhalt

- 1 Hintergrund und aktueller Stand der Gesetzgebung

- 2 Die wichtigsten Änderungen:
 - 2.1 Erhöhung des Förderrahmens von 4% auf 8%

 - 2.2 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

 - 2.3 Vereinfachung der Dotierung bei Ausscheiden (Vervielfältigungsregelung)

 - 2.4 Geringverdiener-Förderung

 - 2.5 Verbesserungen Riester

- 3 Das Sozialpartnermodell

- 4 Unsere Empfehlung für Sie

Die wichtigsten Änderungen (1/2)

Änderung	Kurzbeschreibung
Erhöhung des Förderrahmens von 4% auf 8%	<ul style="list-style-type: none">▪ Erhöhung des steuerfreien Höchstbetrages von 4% auf 8% der BBG GRV West für Beiträge in Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG.
Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss	<ul style="list-style-type: none">▪ Verbindlicher Arbeitgeberzuschuss ab 2019 i.H.v. 15% zur Entgeltumwandlung, soweit eine Sozialversicherungsersparnis gegeben ist.▪ Seit 2022 greift diese Regelung auch für alle bereits vor dem 01.01.2019 bestehenden Zusagen.
Vereinfachung der Dotierung bei Ausscheiden	<ul style="list-style-type: none">▪ Für ausscheidende Mitarbeiter kann ein einmaliger Beitrag - steuerfrei - in eine bAV investiert werden.▪ Einfache Berechnung des steuerfreien Höchstbetrags: 4% BBG GRV West multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestand (max. 10 Jahre).
Geringverdiener-Förderung	<ul style="list-style-type: none">▪ Arbeitgeber können für zusätzliche Beiträge eine Lohnsteuerminderung i.H.v. 30 % des gezahlten Arbeitgeberbeitrags erhalten.▪ Dies gilt ausschließlich für Arbeitnehmer mit einem mtl. Einkommen von bis zu 2.575 €.

Die wichtigsten Änderungen (2/2)

Änderung	Kurzbeschreibung
Verbesserungen Riester	<ul style="list-style-type: none">▪ Die Grundzulage wird von 154 € auf 175 € erhöht.▪ Die doppelte Verbeitragung bei bAV-Riester (zur Sozialversicherung) in der Anwartschafts- und Leistungsphase entfällt
Das Sozialpartner-modell	<ul style="list-style-type: none">▪ Tarifvertragsparteien können in Tarifverträgen reine Beitragszusagen vereinbaren.▪ Garantien dürfen nicht gegeben werden.
Weitere	<ul style="list-style-type: none">▪ <u>Nachzahlungsmöglichkeit</u> für Kalenderjahre ohne Entgeltbezug. Pro Kalenderjahr ohne Entgeltbezug (max. 10 Jahre) können bis zu 8% der BBG GRV West nachgezahlt werden.▪ <u>Opting Out:</u> Erstmals findet das Optionsmodell in § 20 Abs. 2 Einzug in das BetrAVG▪ <u>Freibetrag bei der Grundsicherung</u> im Alter für Leistungen aus geförderten Produkten (Schicht 1 und 2)

Der Dotierungsrahmen wird von 4 % BBG auf 8 % BBG angehoben.

- SV-Freiheit weiterhin bis max. 4 % BBG.
- Dynamischer Zusatzbeitrag i.H.v. weiteren 4 % BBG möglich.
- Pauschal versteuerte Beiträge werden angerechnet.



	Förderbetrag	
	vor 2018	Heute
Steuer – und sozialabgabenfrei	3.048 Euro (4% BBG)	3.504 Euro (4% BBG)
steuerfrei	1.800 Euro	3.504 Euro (4% BBG)
Summe	<u>4.848 Euro</u>	<u>7.008 Euro*</u>

➤ Attraktive Förderung, insbesondere für Arbeitnehmer mit höherem Einkommen!

Der Dotierungsrahmen wird von 4 % BBG auf 8 % BBG angehoben.

- SV-Freiheit weiterhin bis max. 4 % BBG.
- Dynamischer Zusatzbeitrag i.H.v. weiteren 4 % BBG möglich.
- Pauschal versteuerte Beiträge werden angerechnet.



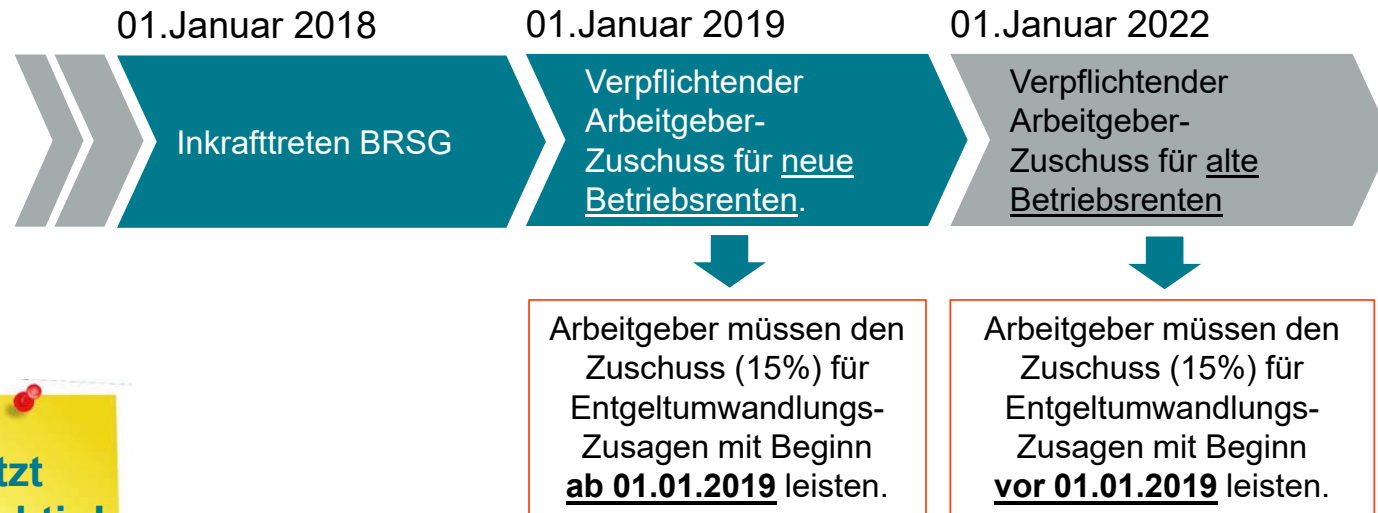
	Förderbetrag	
	vor 2018	Heute
Steuer – und sozialabgabenfrei	254 Euro (4% BBG)	292 Euro (4% BBG)
steuerfrei	150 Euro	292 Euro (4% BBG)
Summe	<u>404 Euro</u>	<u>584 Euro*</u>

➤ Attraktive Förderung, insbesondere für Arbeitnehmer mit höherem Einkommen!

* Nach § 40b geförderte Beiträge werden angerechnet.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss - Überblick

Der Arbeitgeber wird verpflichtet Entgeltumwandlungen mit **15%** zu bezuschussen, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart.



Falls nicht schon geschehen: Bestehende Versorgungen müssen an das neue Gesetz angepasst werden!

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss – gerechnet

Wie oft muss der Arbeitgeberzuschuss berechnet werden?

- Bei jeder Änderung:
 - Gehaltshöhe (Beförderung, Gehaltsentwicklung, Änderung der Arbeitszeit, etc.)
 - Beitragssatz zur Sozialversicherung, Beitragsbemessungsgrenze
 - Wechsel von gesetzlicher Versicherung zur privater Versicherung bzw. umgekehrt
 - etc.

Wer erstellt die Berechnungen?

- Bindung von eigenen Arbeitskräften?
- ggf. Aufbau von zusätzlichem Know-how
- Kostenpflichtige Verlagerung auf einen Dienstleister?

Die Kosten tragen Sie!

➤ Unsere Empfehlung: Der pauschale Arbeitgeberzuschuss, **Schlank, Sicher, Kostenarm.**

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss – gerechnet

Was passiert, bei
Berechnungsfehler /
Vergessen der Berechnung?

- Sie als Arbeitgeber können haftbar gemacht werden!
- Versorgung muss korrigiert werden, Schaden muss ersetzt werden.



Risiken für
Sie als
Arbeitgeber!

Beitragsschwankungen im
Versicherungsprodukt?

- Vorsorgeverträge sehen grundsätzlich laufende gleichbleibende Beitragszahlungen vor.
- Häufige Beitragsänderungen sind nicht umsetzbar!

➔ Unsere Empfehlung: Der pauschale Arbeitgeberzuschuss, **Schlank, Sicher, Kostenarm.**

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss – im Vertrag

Neue Verträge
(Direktversicherungen
/Pensionskassen)

- Der Arbeitgeberzuschuss wird zusammen mit der Entgeltumwandlung in einen Vertrag investiert.
 - Eine entsprechende arbeitsrechtliche Vereinbarung muss gefasst werden.
- **Wir stellen Ihnen die notwendigen Formulare zur Verfügung.**

Alte Verträge
(Direktversicherungen
/Pensionskassen)
sollen um einen AG-
Zuschuss erhöht
werden.

- Folgende Konstellationen sind möglich:
- Der Beitrag des bestehenden Vertrages wird um den Arbeitgeberzuschuss erhöht.
- **Wir prüfen für Sie im Einzelfall, ob eine Erhöhung des bestehenden Vertrages möglich ist oder die Erhöhung über einen neuen Vertrag erfolgen muss.**
- Der Beitrag zur Entgeltumwandlung wird in Höhe des Arbeitgeberzuschusses reduziert, sodass der Gesamtbeitrag konstant bleibt.
- **Wir stellen Ihnen die notwendigen Formulare zur Verfügung.**

**Wir erarbeiten
mit Ihnen die
passende
Lösung!**

Vereinfachung der Dotierung bei Ausscheiden

Für ausscheidende Mitarbeiter kann ein einmaliger Beitrag - **steuerfrei** - in eine bAV investiert werden.


- SV Freiheit max. bis 4 % der BBG*

Die max. Beitragshöhe berechnet sich wie folgt:

Anzahl der
Beschäftigungsjahre (max. 10)



4 % der BBG
(für 2022: max. 35.040 €)

 **Neue Regelung für bevorstehende “Abfindungen“ nutzen und vereinbaren.**

Die Geringverdiener-Förderung - noch einmal verbessert zum 01.01.2020

Arbeitgeber



Richtet ein:

- eine neue bAV
- AG finanziert
- 240 € bis 960 € Jahresbeitrag
- für Arbeitnehmer mit max. 2.575 € Brutto



Bekommt dafür:

- eine Erstattung vom Finanzamt in Höhe von 30 % auf den bAV-Beitrag
- Der Jahresbeitrag abzüglich Finanzamtserstattung ist zudem als Betriebsausgabe abzugsfähig



Die Kombi-Rente

Anforderung



- Abschlusskosten müssen über die gesamte Beitragszahlungsdauer des Vertrages gleich verteilt werden (keine Zillmerung)



Lösung



- laufender Grundvertrag nach §3.63 EStG
- Beiträge nach §100 EStG als jährliche Zuzahlung und damit ungezillmert
- Direktversicherung im Tarif KlassikClever (ARC)
- Zusatzversicherungen BU, BUR und SZ für den Teil der laufenden Beitragszahlung möglich

➤ **TOP-Deal: 1 Vertrag mit 2 Fördermodellen und 0 zusätzlichem Aufwand**

Das kostet Sie die Geringverdienerrente!

	AG-Beitrag 20 € mtl.	AG-Beitrag 40 € mtl.
Vorteil AG durch Einbehalt Lohnsteuer (30%)	6 €	12 €
Steuervorteil durch Abzug als Betriebsausgabe (AG Beitrag abzüglich Lohnsteuereinbehalt)	(20 € - 6 € = 14) davon 30% Steuerersparnis: 4,2 €	(40 € - 12 € = 28) davon 30% Steuerersparnis: 8,4 €
Kosten für den Arbeitgeber	9,8 €	19,6 €

➤ **Sie zahlen nur die Hälfte!**

bAV statt Gehaltserhöhung – Beispiel 960 Euro

	Bruttolohn- erhöhung (80 Euro mtl.)	bAV gefördert nach § 100 EStG
AG Zahlung	960 €	960 €
+ Nebenkosten (ca. 20%)	192 €	0 €
- bAV Förderbetrag (30%)	0 €	288 €
= AG Aufwand	1.152 €	672 €
- Betriebsausgabenabzug (30%)	230 €	202 €
= AG Aufwand	806 €	470 €

➤ Die AG-finanzierte bAV punktet mit deutlichen Kostenvorteilen!

Verbesserung Riester

- Die Grundzulage wird von 154 € auf 175 € erhöht.
- Die doppelte Verbeitragung bei bAV-Riester (zur Sozialversicherung) in der Anwartschafts- und Leistungsphase entfällt



➔ Lassen Sie Ihre Mitarbeiter/innen von der verbesserten Riester-Förderung profitieren. Wir bieten attraktive Konditionen für Mitarbeiter-Kollektive.

Tarifvertragsparteien können in Tarifverträgen reine Beitragszusagen vereinbaren. Der Gesetzgeber möchte mit diesem neuen Modell die Betriebsrente über die Tarifvertragspartner (Sozialpartner), neben der bestehenden Betriebsrente, verbreiten.

Motivation Gesetzgeber:

- Steigerung der bAV-Attraktivität
- Stärkung der Tarifvertragsparteien

Interesse Arbeitgeber

- Einfachheit
- Enthftung
- Opting-Out Möglichkeiten

Das Sozialpartnermodell

- gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 4 Tarifvertragsgesetzes

Interesse Arbeitnehmer

- Sicherheit
- Attraktivität

Gegenüberstellung des Sozialpartnermodells zur bestehenden Betriebsrente:

bestehendes bAV-System	Neues Sozialpartnermodell
Garantierte Leistungen	Keine garantierten Leistungen
Renten- und oder Kapitalleistungen	Rentenleistungen
Theoretische Durchgriffshaftung des Arbeitgebers	Keine Haftung des Arbeitgebers
15% Arbeitgeberzuschuss aus SV-Ersparnis	15% Arbeitgeberzuschuss aus SV-Ersparnis
Keine zusätzlichen Beiträge/Gebühren für den Arbeitgeber	Zusätzliche Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers können vereinbart werden
Opting out möglich	Opting out möglich
Außerhalb von Tarifverträgen regelbar	Ausschließlich über Tarifvertrag regelbar

**Ausschließlich
bei
Tarifbindung !**

➔ **Das Sozialpartnermodell muss sich neben der bestehenden Betriebsrente etablieren. Beide Systeme bieten Vorteile.**

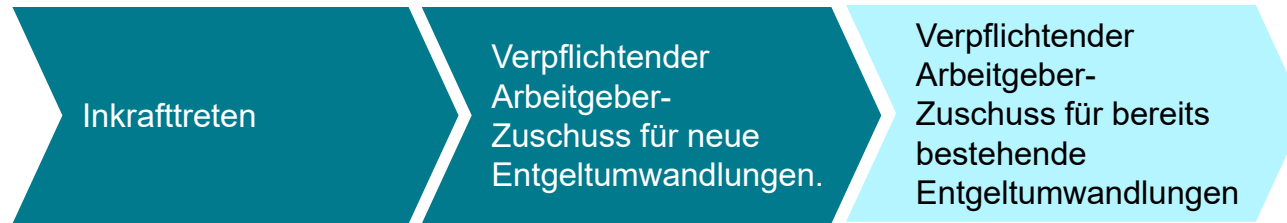
Unsere Empfehlung für Sie

Aktueller Stand der Gesetzgebung:

01. Januar 2018

01. Januar 2019

01. Januar 2022



➤ **Betriebsrente jetzt zukunftssicher und rechtssicher aufstellen.**

➤ **Attraktive Förderung (8% BBG) jetzt schon vereinbaren.**

➤ **Bestehende Versorgungen auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss (15%) jetzt prüfen.**

➤ **Neue Regelung für bevorstehende "Abfindungen" nutzen und vereinbaren.**

➤ **Mitarbeiter/innen von der verbesserten Riester-Förderung profitieren lassen.**

**Sind Sie vorbereitet?
Wir unterstützen Sie!**

Handeln Sie jetzt - Wir unterstützen Sie



Unser Serviceangebot für Sie:

- Unsere Juristen erstellen für Sie, individuell auf Ihr Unternehmen abgestellt, eine Versorgungsordnung!
- .. Bzw. bringen Ihre bereits bestehende Versorgungsordnung auf den neusten Stand.
- Stellen Sie Ihre Mitarbeiterversorgung eindeutig und rechtssicher auf. Gewähren Sie schon heute allen Ihren Mitarbeitern einen Arbeitgeberzuschuss und verhindern so Haftungsrisiken!
- Nutzen Sie betriebliche Vorsorgelösungen, damit der Fachkräftemangel nicht auch Sie trifft.

› Dieser Service ist für Sie kostenlos!

› Unsere Kontaktdaten:

back-up

Voraussetzungen für die Geringverdiener-Förderung

Kurzübersicht:

Einführung eines neuen § 100 EStG zum 01.01.2018.

Festgelegte Einkommensgrenze bei **2.575,- € pro Monat**.

Arbeitslohn muss im Inland Lohnsteuerabzug unterliegen.

AN hat beim AG erstes Dienstverhältnis (Steuerkl. I – V).

Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag zwischen **240,- € und 960,- € p.a.**

Lohnsteuerminderung (Arbeitgeber) i.H.v. **30% des Beitrags**,
zwischen **72,- € und 288,- € p.a.**

Nur für arbeitgeberfinanzierte bAV über:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Tarif des Anbieters muss **ungezillmert** sein.