DIE BETRIEBLICHE
ALTERSVERSORGUNG

(bAV)

SDV
SERVICEPARTNER DER
VERSICHERUNGSMAKLER AG

UNSERE FACHLICHE UNTERSTÜTZUNG
FÜR IHRE KUNDENBERATUNG

Die betriebliche Altersversorgung nimmt aufgrund des aktuellen Wandels einen immer höheren Stellenwert ein. Die SDV AG als Servicepartner der Versicherungsmakler steht Ihnen auch beim Thema betriebliche Altersversorgung mit fachlich hochqualifizierter Unterstützung zur Seite.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN

- **Daniela Haslinger**
  - Kauffrau für Versicherungen und Finanzen IHK
  - Expertin für Betriebliche Altersversorgung (DVA)
  - Spezialistin für Betriebliche Altersversorgung (DVA)
  - Manager of Compensation & Benefits

Telefon	0821 / 71008 -214
Fax	0821 / 71008 -66214
E-Mail	daniela.haslinger@sdv.ag

Daniela Haslinger ist seit 2010 in der Abteilung Personenversicherung – Fachbereich Leben tätig und hat somit jahrelange Erfahrung in allen Themen der Lebensversicherung und speziell der betrieblichen Altersversorgung. Über die absolvierten Weiterbildungen und die tägliche Praxis ist für das notwendige Tiefenwissen zu diesem komplexen Beratungsfeld gesorgt.

DIE ARBEITSRECHTLICHEN **GRUNDLAGEN**

Ihr Instrument zur Gewinnung neuer Kunden-verbindungen!

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) regelt die arbeitsrechtlichen Grundlagen der bAV.

„Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in §1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt."

Der §1a regelt den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung.

„Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§1b Abs. 3) bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§1b Abs. 2) abschließt."

Jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, hat einen Rechtsanspruch auf eine Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 4 % der BBG (Monatsbetrag in 2018: 260 EUR). Berechtigte Personen: Angestellte mit befristetem oder unbefristetem Arbeitsvertrag, geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Geschäftsführer.

Tarifvertrag – Einschränkungen oder Freiheiten für die bAV?

Die im Tarifvertrag geregelte betriebliche Altersversorgung hat eine verpflichtende Wirkung für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sollte eine tarifgebundene Firma in Ihrer Kundenverbindung schlummern, kommen Sie gerne auf uns zu. Aufgrund der Vielzahl von Versicherern im Portfolio der SDV AG finden wir für Sie in den meisten Fällen eine Lösung.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei den vorab genannten Informationen nur um einen Auszug aus dem Betriebsrentengesetz handelt. Zusätzlich spielen die Regelungen zur Unverfallbarkeit, Abfindung, Übertragung etc. eine wichtige Rolle.

BOLZ oder BZML? Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Unterschiede:

► BOLZ (beitragsorientierte Leistungszusage)

· Anpassungsprüfungspflicht nach §16 BetrAVG
(diese entfällt, wenn sämtliche Überschussanteile zur Leistungserhöhung verwendet werden)

· Begrenzung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers durch versicherungsvertragliche Lösung nach §2 Abs. 2 BetrAVG möglich.

► BZML (Beitragszusage mit Mindestleistung)

· Keine Anpassungsprüfungspflicht nach §16 BetrAVG

· Begrenzung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers auf die geleisteten Beiträge plus der bis zum Versorgungsfall erzielten Erträge nach §2 Abs. 5b BetrAVG.

→ Für fachliche Unterstützung können Sie gerne persönlich auf uns zukommen.
Wir stellen Ihnen selbstverständlich umfangreiches Informationsmaterial zur Verfügung.

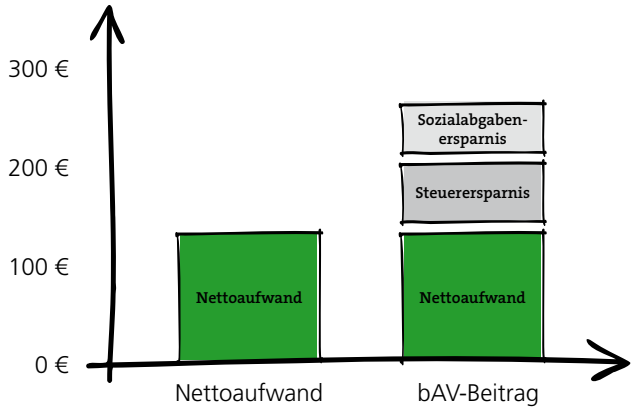
DAS
STEUERRECHT

Neben der arbeitsrechtlichen Thematik spielt das Steuerrecht eine große Rolle in der betrieblichen Altersversorgung. Im Einkommenssteuergesetz wird die Steuerbarkeit geregelt.

Versteuerung der Beiträge	darauf anfallende Versteuerung der Renten-/Kapitalleistung
§ 3.63 EStG · Steuerfreiheit in den versicherungsförmigen Durchführungswegen in Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (wenn Besteuerung über § 40b EStG vorhanden/maximal Differenz steuerfrei) · Jährlicher steuerfreier Betrag in 2018: 6.240 €	§22 Nr. 5 EStG
§ 40b EStG · Pauschalierung der Lohnsteuer bei Altzusagen bis 31.12.2004 · Durchführungsweg Direktversicherung bis zu 1.752 € jährlich bzw. 2.148 € jährlich über die Durchschnittsbildung. Gleiches galt für den Durchführungsweg Pensionskasse bis 31.12.2001	Rentenleistung §22 Kapitalleistung §20 alte/neue Fassung
§ 19 EStG · Die Beiträge zur Unterstützungskasse sowie zur Direktzusage fließen dem Arbeitnehmer während der Ansparphase nicht zu.	§19 EStG

Hinweis zur sozialversicherungsrechtlichen Regelung:
Beiträge zu Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds sind beim begünstigten Arbeitnehmer lohnsteuerlicher Zufluss und würden grundsätzlich zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt zählen. Durch die Regelung der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) werden steuerfreie Zuwendungen an Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds nach §3.63 bis zu 4 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt hinzugerechnet (§2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV).
Ebenfalls von der Sozialversicherung befreit sind laut Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) pauschal versteuerte Direktversicherungsbeiträge (§40b), soweit es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden (§2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV).
Bei Pensionszusagen und Unterstützungskassen gelten andere Regelungen. Handelt es sich um arbeitgeberfinanzierte Beiträge, sind diese unbegrenzt sozialversicherungsfrei. Soweit die Beiträge aus Entgeltumwandlung gezahlt werden, gilt die Sozialversicherungsfreiheit nur für Beiträge, die 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) nicht übersteigen (§14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Wirkungsgrad der betrieblichen Altersversorgung / Musterberechnung steuerliche Förderung nach §3.63 EStG



	Vorschlag
monatlicher Nettoaufwand	**134,72 €**
zzgl. umgewandelter VL-AN-Beitrag	0,00 €
zzgl. Steuerersparnis	67,53 €
zzgl. Sozialabgabenersparnis	51,75 €
monatliche Entgeltumwandlung	**254,00 €**
zzgl. Arbeitgeber-Zuschuss	0,00 €
neuer monatlicher bAV-Beitrag	**254,00 €**
Wirkungsgrad	**188,54 %**

Gehaltsabrechnung pro Monat	aktuell	Vorschlag
Bruttogehalt	**2.500,00 €**	**2.500,00 €**
VL-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
bAV-Arbeitnehmerbeitrag	0,00 €	254,00 €
sonstige Bruttobezüge	0,00 €	0,00 €
Gesamt-Brutto	**2.500,00 €**	**2.500,00 €**
Steuer-Brutto	**2.500,00 €**	**2.246,00 €**
SV-Brutto	**2.500,00 €**	**2.246,00 €**
abzgl. steuerrechtliche Abzüge	341,91 €	274,38 €
abzgl. SV-rechtliche Abzüge	509,38 €	457,63 €
Netto-Verdienst	**1.648,71 €**	**1.767,99 €**
abzgl. VL-Gesamtbeitrag	0,00 €	0,00 €
abzgl. bAV-Arbeitnehmerbeitrag	0,00 €	254,00 €
abzgl. sonstige Nettoabzüge	0,00 €	0,00 €
zzgl. Nettobezüge	0,00 €	0,00 €
Auszahlungsbetrag	**1.648,71 €**	**1.513,99 €**

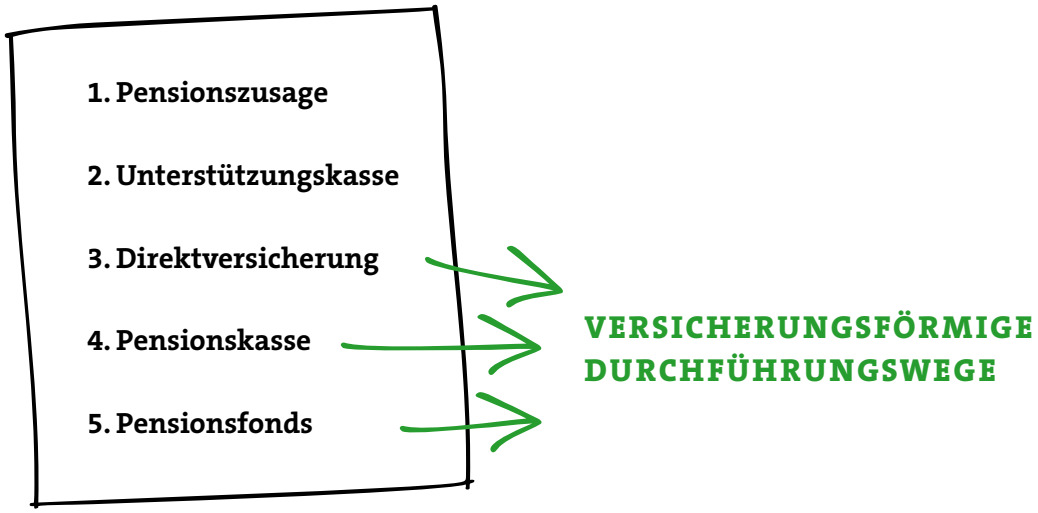
Gehaltsabrechnung pro Monat	aktuell	Vorschlag
Bruttogehalt	**2.500,00 €**	**2.500,00 €**
zzgl. VL-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
zzgl. bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
SV-freier bAV-Gesamtbeitrag	0,00 €	254,00 €
zzgl. sonstige Bruttobezüge	0,00 €	0,00 €
SV-Brutto	**2.500,00 €**	**2.246,00 €**
Rentenversicherung	232,50 €	208,88 €
Arbeitslosenversicherung	37,50 €	33,69 €
Krankenversicherung	182,50 €	163,96 €
Pflegeversicherung	31,88 €	28,64 €
zzgl. Sozialversicherung	**484,38 €**	**435,17 €**
zzgl. AG-Zuschüsse	0,00 €	0,00 €
zzgl. Pauschalsteuer	0,00 €	0,00 €
= Gesamtkosten Arbeitgeber	**2.984,38 €**	**2.935,17 €**
Arbeitgebersparnis		**49,21 €**

Sozialversicherungsersparnis beim Arbeitgeber i.d.R. 20 % des Umwandlungsbetrages

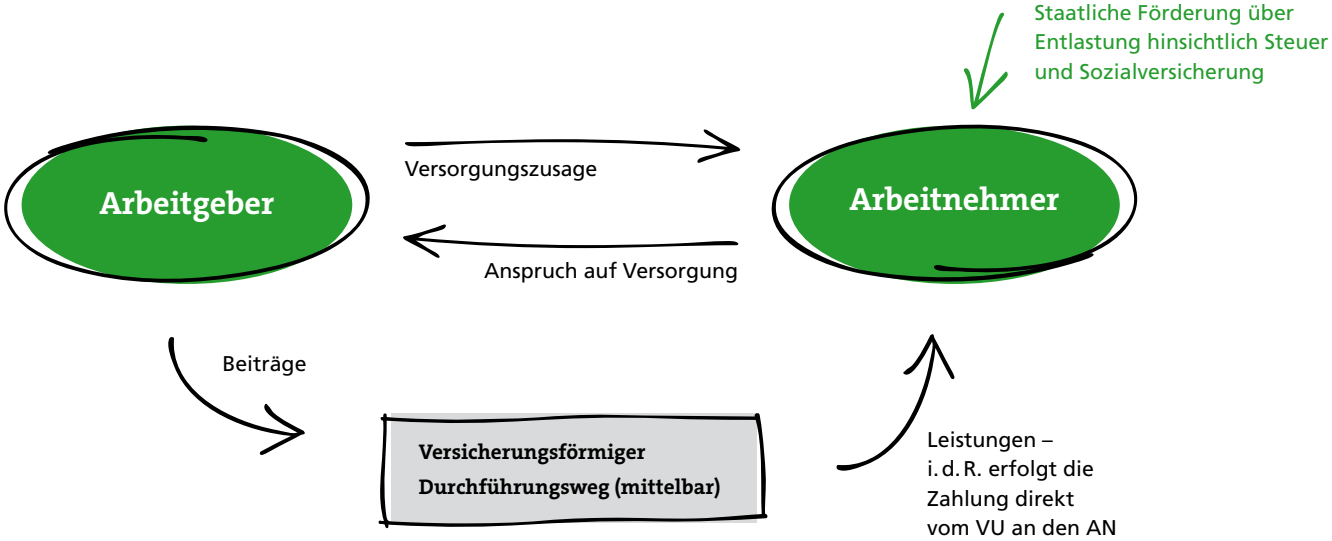
Hinweis: Die Berechnung wurde über den VorsorgePLANER 8.2 der Canada Life erstellt.

DIE FÜNF MÖGLICHEN

DURCHFÜHRUNGSWEGE DER bAV



Rechtsbeziehungen in der bAV



1. Pensionszusage

Eine **Pensionszusage** (unmittelbare Versorgungszusage) ist eine auf einem Rechtsgrund beruhende Verpflichtung des Unternehmens, dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Alter, Berufsunfähigkeit, Tod) unter bestimmten Voraussetzungen einmalige oder laufende Versorgungsleistungen aus eigenen Mitteln zu zahlen. Der Arbeitgeber ist Versorgungsträger. Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird über die Pensionszusage geregelt.

Verpflichtung des Arbeitgebers	private Fortführung	einvernehmliche Fortführung bei neuem Arbeitgeber	Rechtsanspruch auf Übertragung bei Arbeitgeber-wechsel	Anwendung §10a Riesterförderung	versicherungs-vertragliche Lösung
unmittelbar	nicht möglich	möglich	kein Anspruch, Übertragung auf freiwilliger Basis	nicht möglich	nicht möglich

Rückdeckungsversicherung
Aufgrund der Ungewissheit hinsichtlich Bestand, Höhe, Fälligkeit und Empfänger ist es bei der Pensionszusage erforderlich, Rückstellungen in der Steuer- sowie Handelsbilanz zu bilden. Über eine Rückdeckungsversicherung kann der Arbeitgeber das betriebsfremde und vorzeitige Risiko sowie auch das Langlebigkeitsrisiko absichern. Der Arbeitgeber ist hierbei Versicherungsnehmer, Beitragszahler sowie auch Bezugsberechtigter.

- **kongruent**
  Garantieleistung entspricht Zusage
- **quasi-kongruent**
  Gesamtleistung entspricht Zusage
- **partiell**
  Garantieleistung entspricht einem Teil der Zusage

2. Unterstützungskasse

Die **Unterstützungskasse** ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die von mehreren Unternehmen getragen wird. Der Arbeitgeber sagt seinem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen über die Unterstützungskasse zu. Träger der Versorgung ist die Unterstützungskasse. In Absprache mit dem Trägerunternehmen wird ein Leistungsplan erstellt, in dem die Versorgung detailliert beschrieben wird. Die Versorgungsleistungen können im Versorgungsfall direkt an den Arbeitnehmer bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen ausgezahlt werden.

Verpflichtung des Arbeitgebers	private Fortführung	einvernehmliche Fortführung bei neuem Arbeitgeber	Rechtsanspruch auf Übertragung bei Arbeitgeber-wechsel	Anwendung §10a Riesterförderung	versicherungs-vertragliche Lösung
mittelbar	nicht möglich	möglich	kein Anspruch, Übertragung auf freiwilliger Basis	nicht möglich	nicht möglich

VERSICHERUNGSFÖRMIGE DURCHFÜHRUNGSWEGE

3. Direktversicherung

Bei der **Direktversicherung** handelt es sich um eine Versicherung, die ein Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer abschließt. Der Arbeitnehmer hat gegenüber der Versicherung, die Träger der Versorgung ist, einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Diese werden im Versorgungsfall direkt an den Arbeitnehmer bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen ausgezahlt. Das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird über eine Versicherungszusage geregelt.

Verpflichtung des Arbeitgebers	private Fortführung	einvernehmliche Fortführung bei neuem Arbeitgeber	Rechtsanspruch auf Übertragung bei Arbeitgeber-wechsel	Anwendung §10a Riesterförderung	versicherungs-vertragliche Lösung
mittelbar	möglich	möglich	für Neuzusagen ab dem 01.01.2005	möglich	möglich innerhalb der beitrags-orientierten Leistungszusage

4. Pensionskasse

Die **Pensionskasse** ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die Leistungen der bAV für einen oder mehrere Arbeitgeber zugunsten von Arbeitnehmern erbringt, deren Zweck die Absicherung wegfallenden Erwerbseinkommens ist. Der Arbeitgeber sagt seinem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen über die Pensionskasse zu. Träger der Versorgung ist die Pensionskasse. Der Arbeitnehmer hat gegenüber der Pensionskasse einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Diese werden im Versorgungsfall direkt an den Arbeitnehmer bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen ausgezahlt. Das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird über eine Versorgungszusage geregelt.

5. Pensionsfonds

Ein **Pensionsfonds** ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber zugunsten von Arbeitnehmern erbringt. Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Pensionsfonds, der Träger der Versorgung ist, einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Der Pensionsfonds erbringt die Leistungen nach den zugrundeliegenden Pensionsplänen bei Eintritt des Versorgungsfalles direkt an die Arbeitnehmer.

Verpflichtung des Arbeitgebers	private Fortführung	einvernehmliche Fortführung bei neuem Arbeitgeber	Rechtsanspruch auf Übertragung bei Arbeitgeber-wechsel	Anwendung §10a Riesterförderung	versicherungs-vertragliche Lösung
mittelbar	möglich	möglich	für Neuzusagen ab dem 01.01.2005	möglich	nicht möglich

BESONDERE
ZIELGRUPPEN

Kommen Sie gerne auf uns zu. Wir stellen Ihnen die erforderlichen Informationen für die jeweilige Zielgruppe zur Verfügung.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Ob eine betriebliche Altersversorgung für den Gesellschafter-Geschäftsführer aus steuerlicher Sicht sinnvoll ist, hängt von verschiedenen Kriterien ab.

Bei Personengesellschaften steht der mitarbeitende Gesellschafter nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern ist Geschäftsführer aufgrund gesellschaftsrechtlicher Bestimmungen. Vergütungen, die er für seine Tätigkeit erhält, sind Einkünfte aus Gewerbebetrieb. Somit sind Versorgungsaufwendungen mit steuerlicher Auswirkung für Personengesellschafter und Einzelunternehmer nicht möglich.

Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft (GmbH & Co. KG nur bedingt) hingegen können eine betriebliche Altersversorgung mit steuerlicher Wirkung vereinbaren. Hier sind folgende Voraussetzungen zu beachten:

1. Stufe **Allgemeine Voraussetzungen**
Gewährt das Einkommenssteuergesetz einen Steuervorteil?

2. Stufe **Spezielle Voraussetzungen**
Ist die Zusage betrieblich veranlasst?

Geringfügig Beschäftigte („450-Euro-Jobber“)

Durch Entgeltumwandlung über den §3.63 EStG (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) kann ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis herbeigeführt werden.

Folgende Kriterien sind zu beachten:

· erstes Dienstverhältnis
· Beitrag bis maximal 4 % der BBG der allgemeinen Rentenversicherung (2018 = 3.120 €)
· Achtung: einzelne Mindestlohntarifverträge erlauben keine Entgeltumwandlung

Mitarbeitende Ehegatten

Auch mitarbeitende Ehegatten können ihre Rente mit einer betrieblichen Altersversorgung ergänzen. Damit die Systematik der bAV wegen des gemeinsamen Interesses nicht missbraucht werden kann, hat der Gesetzgeber hierfür entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen.

Rechtliche Rahmenbedingung – die bAV muss betrieblich veranlasst sein:

· steuerrechtlich anerkanntes Dienstverhältnis
· Ernsthaftigkeit, Klarheit und Eindeutigkeit der Zusage
· Zusage dem Grunde und der Höhe nach angemessen sowie üblich

Angemessenheit

vergleichbare, familienfremde Arbeitnehmer sind beschäftigt	vergleichbare, familienfremde Arbeitnehmer sind nicht beschäftigt
vergleichbare Zusage	Voraussetzungen: fremde Arbeitnehmer hätten eine Zusage bekommen; keine Überversorgung (75 %-Grenze)

Die oben genannten Regelungen gelten grundsätzlich sowohl für arbeitgeberfinanzierte als auch für arbeitnehmerfinanzierte Zusagen. Steht allerdings fest, dass das Dienstverhältnis steuerlich anerkannt ist und wird bereits bestehender Entgeltanspruch z. B. in eine Direktversicherung umgewandelt, folgt die betriebliche Veranlassung bereits aus dem Umstand, dass die Aufwendungen des Arbeitgebers für dieselbe Gegenleistung im Ganzen unverändert bleiben. Bei Entgeltumwandlungen im Rahmen eines steuerlich anerkannten Arbeitsverhältnisses ist eine Überversorgungsprüfung somit entbehrlich.

INFORMATIONEN

ZUM BETRIEBSRENTEN-STÄRKUNGSGESETZ (BRSG)

Zusammenfassung der Reform der betrieblichen Altersvorsorge

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist am 01.01.2018 in Kraft getreten. Durch gezielte Maßnahmen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht soll eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, erreicht werden. Hier möchten wir Ihnen einen Überblick über die Änderungen verschaffen.

► Höhere steuerliche Förderung

8 % der BBG im Rahmen des §3.63 EStG

· sozialversicherungsfrei bleiben weiterhin 4 % der BBG
· der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 EUR entfällt
· Beiträge zugunsten einer Direktversicherung nach §40b EStG werden von den 8 % abgezogen

Bisher konnte ein Arbeitnehmer jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Betriebsrente einzahlen. Zusätzlich konnten bis zu 1.800 € pro Jahr steuerfrei eingebracht werden – Voraussetzung hierfür war, dass nicht in einen Altvertrag nach §40b EStG eingezahlt wird.

► Riester

· Beseitigung der Doppelverbeitragung in der bAV (Wegfall der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht in der Rentenphase) – auch für bestehende Riester-Verträge
· Erhöhung der Grundzulage auf 175 € – von bisher 154 € pro Jahr

► Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weitergabe der Ersparnis in der Sozialversicherung (pauschal 15 % des umgewandelten Entgelts) für:

· neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019
· bestehende Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022

Dieser Zuschuss ist ein Ausgleich für die spätere Verbeitragung der Leistungen.

► Grundsicherung

· Freibeträge bei Anrechnung auf die Grundsicherung für Leistungen aus zusätzlicher Altersvorsorge
· Zukünftig bleiben monatliche Renten bis zu 208 € unberücksichtigt (Freibetrag)

Leistungen aus einer zusätzlichen Altersversorgung (betrieblichen Altersversorgung, Basisrente oder Riesterrente) wurden bisher auf die staatlich zugesicherte Mindestversorgung – Grundsicherung – angerechnet.

► Weitere Veränderungen

· Möglichkeit der steuerfreien Nachdotierung bei entgeltlosen Dienstzeiten / 8 % der BBG pro Dienstjahr (max. 10 Dienstjahre)

Wenn das erste Dienstverhältnis ruht, ist es dem Arbeitnehmer meist nicht möglich, weiter Beiträge für die Altersversorgung zu leisten. Durch das neue Gesetz erhalten Arbeitnehmer nun die Möglichkeit, diese Zeiten durch eine einmalige Nachzahlung auszugleichen. Dabei können auch entgeltlose Dienstjahre vor dem 01.01.2018 einbezogen werden. Voraussetzung ist, dass die Nachzahlung spätestens zum Ende jenes Kalenderjahres vorgenommen wird, das auf das Ende der entgeltlosen Phase folgt.

· Vervielfältiger: pro Dienstjahr (max. 10 Dienstjahre) können 4 % der BBG steuerfrei eingezahlt werden

Bei vorzeitigem Ausscheiden oder zum Rentenübergang hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur steuerlichen Optimierung von Einmalzahlungen (z. B. Abfindungszahlungen).

Die maximale Höhe des steuerfreien Betrages hing vor Einführung des BRSG von der Dienstzeit und den schon gezahlten Beiträgen in die bAV ab.

► Förderbetrag für Arbeitgeber (Geringverdiener-Förderung)

Der bAV-Förderbetrag ist ein staatlicher Zuschuss von einem vom Arbeitgeber, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, geleisteten Beitrag zur bAV von Arbeitnehmern mit geringem Einkommen.

- für Arbeitnehmer mit maximal 2.200 € Bruttogehalt pro Monat
- bei zusätzlichem Arbeitgeberbeitrag von 240 bis 480 € pro Jahr
- Förderbetrag in Höhe von 30 % des Arbeitgeberbeitrags (max. 144 € pro Jahr)
- nicht relevant, ob zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag monatlich, unregelmäßig oder nur einmal im Jahr gezahlt wird

Der Arbeitgeber kann vom Gesamtbetrag der von ihm einzubehaltenden Lohnsteuer den bAV-Förderbetrag entnehmen und bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung absetzen. Ist keine Lohnsteuer einzubehalten oder ist die einzubehaltende Lohnsteuer geringer als der bAV-Förderbetrag, kommt es mit der Lohnsteuer-Anmeldung zu einer Erstattung durch das Betriebsstättenfinanzamt.

Voraussetzung für die Förderung **beim Arbeitgeber:**

- der Arbeitgeber muss zum Lohnsteuerabzug verpflichtet sein

Voraussetzungen für die Förderung **beim Arbeitnehmer:**

- erstes Dienstverhältnis
- der Arbeitslohn muss im Inland dem Lohnsteuerabzug unterliegen
- Einkommensgrenze

Der bAV-Förderbetrag kann nur bis zu einer Einkommensgrenze in Anspruch genommen werden. Maßgeblich ist der zum Zeitpunkt der Beitragsleistung laufende Arbeitslohn.

täglich	73,34 €
wöchentlich	513,34 €
monatlich	2.200,00 €
jährlich	26.400,00 €

Die Umsetzung muss über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg erfolgen (DV, PK, PF). Vertriebskosten beim Abschluss des Vertrages über eine betriebliche Altersversorgung dürfen nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden, sie dürfen nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden („ungezillmerter" Tarif).

Hinweis für die Praxis:

Bestehende Betriebsvereinbarungen, die einen Arbeitgeberzuschuss vorsehen, sollten im Hinblick auf diese Neuregelung geprüft und ggf. überarbeitet werden.

DAS SOZIALPARTNERMODELL

► Zielrente ohne Garantie

Das Sozialpartnermodell ist eine Vereinbarung, die Tarifvertragsparteien in den Tarifvertrag aufnehmen können. Das Herzstück des Sozialpartnermodells – die sogenannte „Nahles-Rente" – ist die Einführung einer reinen Beitragszusage. Der Arbeitgeber ist hierbei zur Beitragszahlung verpflichtet, er hat keine Subsidiärhaftung mehr. Als Leistungen sind ausschließlich Rentenzahlungen möglich – Kapitalzahlungen sind ausgeschlossen.

Das Sozialpartnermodell kann über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds umgesetzt werden. Das Gesetz gibt vor, dass die Beiträge in einem separaten Anlagestock oder Sicherungsvermögen angelegt werden müssen und dass für die Leistungen aus diesen Beiträgen keine Garantien zugesagt werden dürfen.

Verpflichtend muss bereits ab dem 01.01.2018 ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages gezahlt werden, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Hinweis:

Bestehende Tarifverträge haben weiterhin Gültigkeit, solange die Tarifvertragsparteien keine Änderungen vornehmen. Die Tarifvertragsparteien entscheiden, ob und in welcher Form sie das Sozialpartnermodell umsetzen. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich einem im Tarifvertrag geregelten Sozialpartnermodell anschließen, wenn der Tarifvertrag den Anschluss erlaubt.

KONTAKT

SDV Servicepartner der Versicherungsmakler AG

Proviantbachstraße 30
86153 Augsburg

Telefon 0821 / 71 008 -0
Fax 0821 / 71 008 -999
E-Mail info@sdv.ag

www.sdv.ag