



Betriebliche Altersversorgung (bAV) – das Konzept der GeFrA GmbH unter Berücksichtigung des Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018





Stichwort Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) – wir informieren Sie jetzt, damit Ihr Unternehmen für die Zukunft gewappnet ist!

- Inkrafttreten zum 01.01.2018 – "Nahles-Rente"
- Ziel: kleinere und mittlere Betriebe sowie Geringverdiener sollen stärker an der zusätzlichen Altersvorsorge partizipieren
- **Nach juristischer Einschätzung Empfehlung zur Erstellung einer Versorgungsordnung durch den Arbeitgeber – für unsere Kunden kostenfrei**
- Wir überprüfen alle bestehenden Versorgungsordnungen **kostenfrei** auf Rechtssicherheit und Vollständigkeit





Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) – das ist für Betriebe mit Tarifverträgen zu beachten

- **Alle Arbeitnehmer nehmen per gesetzlicher Neuregelung an der bAV teil**
- **Erst nach ausführlicher Beratung (Gehalts- und Steuersituation) können Arbeitnehmer entscheiden, ob sie der Teilnahme widersprechen wollen!**
- **Arbeitgeber sind verpflichtet, sämtliche Mitarbeiter schriftlich zu informieren**
- Die GeFrA übernimmt die Informationspflicht und die Beratung Ihrer Mitarbeiter in der Freizeit (ggf. mit Ehepartner) – 7 Tage die Woche
- Jede Beratung Ihrer Mitarbeiter wird für Ihre Personalakte dokumentiert

§ 20 Abs. 2 BetrAVG n.F.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem).



Stichwort Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) – wir informieren Sie jetzt, damit Ihr Unternehmen für die Zukunft gewappnet ist!

- **Ihre Pflicht zur Förderung** nach § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG)
- Beteiligung iHv. 15 % des umgewandelten Entgelts durch den Arbeitgeber, sofern SV-Beiträge eingespart werden
- Gilt für Entgeltumwandlungen ab 2018 – Förderverpflichtung des Arbeitgebers dann erst ab 01.01.2022
- Verantwortungsvolle Arbeitgeber verzichten auf eingesparte SV-Beiträge und fördern so die Zusatzrente ihrer Mitarbeiter

§ 1a n.F. - Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

1 (a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.



Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) – wir sorgen für Klarheit

- Auch Geringverdiener sollen von einer bAV profitieren
- Steuerliche Förderung (Lohnsteuer) des Arbeitgebers iHv. 30 % vom zusätzlichen AG-Beitrag
- Leistungen nur als Rente oder Auszahlungsplan – keine Kapitalabfindung

§ 100 EstG (neu)

Regelt die Gewährung eines Förderbetrags für Arbeitgeber, die für ihre gering verdienenden Arbeitnehmer (jährlicher Arbeitslohn bis 26.400 Euro) einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in eine kapitalgedeckte bAV leisten. Voraussetzung ist u.a., dass „der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn im Kalenderjahr mindestens einen Beitrag in Höhe von 240 Euro an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zahlt“. Der Förderbetrag beträgt dann 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, höchstens jedoch 144 Euro im Jahr.



Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) – wir sorgen für Klarheit

› Berechnungsbeispiel Geringverdiener:

- Arbeitgeber zahlt am 15. Januar, April, Juli und Oktober jeweils 120 Euro in eine Direktversicherung ein.
- Der Förderbeitrag beträgt im Januar, April, Juli und jeweils 36 Euro (30% von 120 Euro), insgesamt Höchstförderungsbeitrag von 144 EUR pro Jahr
- Höhere Arbeitgeberbeiträge sind möglich, aber werden nicht weiter gefördert



Stichwort Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) – wir informieren Sie jetzt, damit Ihr Unternehmen für die Zukunft gewappnet ist!

- Der Beratungsservice der GeFrA schützt Sie vor Haftung (Vermögensschadenhaftpflicht und Haftung des Produktanbieters)
- Verbleibende Haftung des Arbeitgebers:
Hinweise und Informationspflicht über
 - Durchführungsweg
 - Produktgeber und Tarif
 - Zusage- und Leistungsart
 - Auswirkung der Entgeltumwandlung auf die SozialversicherungDiese Resthaftung übernimmt ebenfalls die GeFrA!
- **GeFrA-Kunden sind haftungssicher!**





Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) – wir sorgen für Klarheit

Pflicht zur Förderung durch Arbeitgeber § 1a Abs. 1a BetrAVG n.F.

„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.“

Umgang mit bestehenden Versorgungswerken (existierende Versorgungsordnung)

„berförderung muss neu geprüft werden!
Steuer- und SV-Freiheit müssen geändert
zu Nachzahlungen
Betrag in der Grundrenten

„Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, am Versorgungswerk teilzunehmen [...].

Arbeitnehmer, die am Versorgungswerk nicht teilnehmen möchten, erklären dies nach erfolgter Beratung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber. Eine spätere Teilnahme ist jederzeit nach den Bedingungen dieser Versorgungsordnung möglich.“

zum
den!



Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung ist nicht nur ein Muss und ein Vertrag, sondern ein Konzept, das zu Ihrem Unternehmen passen muss

- alle gesetzlich vorgesehenen Durchführungswege
 - Direktversicherung (Entgeltumwandlung)
 - Direktzusage
 - Pensionsfonds, Pensionskasse
 - Unterstützungskasse
 - NEU: Sozialpartnermodell – "Nahlesrente", s. Seite 5 und 6)
- alle bAV-Modelle sind bei uns möglich
 - AG-finanziert
 - Mischfinanziert (AG + AN)
 - AN-finanziert





Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung ist nicht nur ein Muss und ein Vertrag, sondern ein Konzept, das zu Ihrem Unternehmen passen muss

- maßgeschneiderte Lösung für Ihr Unternehmen, unter Berücksichtigung von arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Vorteilen
- kompletter Beratungs- und Dienstleistungsservice:
 - Erstellung von versicherungsmathematischen Bewertungen für Steuer- / Handelsbilanz
 - Angemessenheitsgutachten
 - Rahmenvertrag und Versorgungsordnung - Erstellung und Verwaltung
- Zusammenarbeit mit der **Alte Leipziger Pensionsmanagement GmbH** – jahrzehntelanges Knowhow und Spitzenposition in Deutschland



Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung ist eine langfristig orientierte unternehmenspolitische Entscheidung. Besonders wichtig ist daher die Auswahl eines zuverlässigen und finanzstarken Partners. Die ALTE LEIPZIGER ist ein solcher Partner.



Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung – wir machen daraus eine Lösung von der Ihr Unternehmen und Ihre Arbeitnehmer profitieren

Vorteile Arbeitgeber:

- Senkung der Lohnnebenkosten
- Arbeitnehmermotivation
- keine Verwaltungskosten
- **bilanzneutral** bei Gehaltsumwandlung
- **kein Haftungsrisiko** für die Versorgungsleistung
- Erfüllung gesetzlicher Anspruch des BetrAVG als verantwortungsvoller Arbeitgeber





Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung – wir machen daraus eine Lösung von der Arbeitnehmer und Arbeitgeber profitieren

Vorteile Arbeitnehmer:

- Versorgungslücke im Alter schließen
- "Hartz-IV" sicher - keine Anrechnung auf Arbeitslosengeld II
- Beiträge steuer- und sozialversicherungsfrei
- Flexibilität durch Kapitalwahlrecht (außer Geringverdiener), Zusatzversicherungen und Rentengarantiezeit
- große Tarifauswahl, klassisch oder fondsbasiert





bAV durch Gehaltsumwandlung – ein lohnendes Modell

➤ Berechnungsbeispiel:

Entgeltumwandlung in betriebliche Altersversorgung Ersparnisübersicht für den Arbeitgeber

Name:	Herr
Bruttoentgelt:	2.500,00 EUR
Berufsstellung:	Arbeitnehmer
Vermögenswirksame Leistungen (vL):	40,00 EUR
Besteuerung nach:	Steuerklasse III mit Kirchensteuer
Freibeträge:	kein Lohnsteuerfreibetrag, Freibetrag für 1,0 Kind
Krankenversicherung:	gesetzlich, Beitragssatz 14,60 % + kassenindividueller Zusatzbeitrag 1,10 %
Pflegeversicherung:	gesetzlich, Beitragssatz ohne Kinderlosenzuschlag 2,55 %
Bundesland:	Nordrhein-Westfalen
Direktversicherung nach § 40b EStG:	besteht nicht
Umwandlungsbetrag aus Entgelt:	100,00 EUR
Umwandlungsbetrag aus vL:	40,00 EUR

Beispielrechnung für die monatliche Ersparnis (alle Beträge in EUR)

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Steuerersparnis aus Entgelt		19,17
Steuerersparnis aus vL		7,33
Sozialversicherungsersparnis	19,43	20,53
Sozialversicherungsersparnis aus vL	7,77	8,21
Gesamte Ersparnis	27,20	55,24

Ihr jährliches Einsparpotential als Arbeitgeber (alle Beträge in EUR)

	Einsparpotential
Bei 5 Arbeitnehmern gleicher Voraussetzungen	1.632,00
Bei 10 Arbeitnehmern gleicher Voraussetzungen	3.264,00



bAV durch Gehaltsumwandlung – ein lohnendes Modell

- > Berechnungsbeispiel:
Klassische
Rentenversicherung mit
Rentengarantie 15 Jahre

Versicherte Person

Versicherter:	Mann
	geboren am 01.07.1985

Rente mit Rentengarantiezeit (AR10)

Beginn:	01.12.2017
Rentenbeginn zum:	01.07.2052 - im Alter 67 Jahre

Leistung	Rente	Kapital
garantiert	173,71 €	58.673,86 €
gesamt	274,97 €	92.874,79 €

Beitragszahlung

Finanzierung:	Arbeitnehmerfinanziert
Beitragszahlung bis:	01.07.2052 - im Alter 67 Jahre
Beitragszahlungsweise:	Monatlich

Vertragsteil	AN-Beitrag
AR10	140,00 €

Unter Berücksichtigung der monatlichen Steuer- und Sozialversicherungersparnis ergeben sich folgende Beträge	
Umwandlungsbetrag	140,00 €
- Steuerersparnis	26,50 €
- Sozialversicherungersparnis	28,74 €
= Nettoaufwand	84,76 €



bAV durch Gehaltsumwandlung – ein lohnendes Modell

- > Berechnungsbeispiel:
- Fondsgebundene
- Rentenversicherung mit
- Beitragsgarantie und
- Rentengarantie 15 Jahre

Versicherte Person

Versicherter: Mann
geboren am 01.07.1985

ALfonds-bAV mit Beitragsgarantie (FR20)

Beginn: 01.12.2017
Rentenbeginn zum: 01.07.2052 - im Alter 67 Jahre
Automatischer Guthabenschutz bei: 69.720,00 €

Leistung	Rente	Kapital
garantiert	173,73 €	58.681,00 €

Hochrechnung - Leistung bei Rentenbeginn

Angenommene Wertentwicklung	Gesamte Rente	Gesamte Kapitalzahlung
0,0 %	196,25 €	66.285,81 €
3,0 %	296,91 €	100.285,60 €
6,0 %	529,41 €	178.818,40 €
9,0 %	994,41 €	335.883,01 €

Beitragszahlung

Finanzierung: Arbeitnehmerfinanziert
Beitragszahlung bis: 01.07.2052 - im Alter 67 Jahre
Beitragszahlungsweise: Monatlich

Vertragsteil	AN-Beitrag
FR20	140,00 €

Unter Berücksichtigung der monatlichen Steuer- und Sozialversicherungsersparnis ergeben sich folgende Beträge

Umwandlungsbetrag	140,00 €
- Steuerersparnis	26,50 €
- Sozialversicherungsersparnis	28,74 €
= Nettoaufwand	84,76 €



Lieber Unternehmer, wie haben Sie in Ihrem Betrieb den gesetzlichen Anspruch aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) gelöst?

Die GeFrA hat das professionelle Konzept für Ihr Unternehmen, mit dem Sie durch die Einrichtung einer bAV Kosten senken und Mitarbeiter motivieren und binden können.

Sprechen Sie uns an: info@diegefragmbh.de

Schopenhauerweg 8, 33659 Bielefeld

Telefon: 05 21 - 4 94 22 10

Fax: 05 21 - 4 94 22 12