



Foto: Paul-Georg Meister / pixelio.de

PRIVAT-Report

Das Betriebsrenten- Stärkungsgesetz (BRSG)

In aller Kürze

Sehr geehrte Damen und Herren,

dies ist die erste Fassung dieses Reports!

Es könnten möglicherweise noch Fehler oder Ungenauigkeiten enthalten sein.

Ich bemühe mich, diese kurzfristig auszuräumen.

Falls Ihnen Fehler auffallen, danke ich Ihnen für entsprechende Hinweise.

Frank Ulbricht

Über mich

Darf ich mich Ihnen vorstellen?

Mein Name ist Frank Ulbricht, Jahrgang 1956.

Ich bin seit 1990 in der Versicherungsbranche tätig, seit 1992 als Versicherungsmakler und seit 1997 in eigener GmbH.



Die Versicherungsbranche befindet sich im Umbruch.

Dieser Kurz-Report soll Ihnen (Arbeitgebern und interessierten Arbeitnehmern) erste Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz, welches am 1. Januar 2018 in Kraft getreten ist, geben.

Neben geringfügigen Auswirkungen auf die Riester-Förderung hat das neue Gesetz großflächige Auswirkungen auf die Betriebliche Altersvorsorge. Dies sowohl auf arbeitgeberfinanzierte („echte“ BAV-Verträge), als auch auf arbeitnehmerfinanzierte Verträge (sog. Entgeltumwandlungen).

Jeder Arbeitgeber ist gut beraten, sich mit den Grundzügen des BRSVG zu beschäftigen, um so seiner Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter gerecht zu werden.

Wie Sie gleich sehen werden, können Arbeitgebern auch aus Altverträgen (alle vor dem 1.1.2018 begonnenen und noch laufenden BAV-Verträgen) neue Verpflichtungen in der Zukunft entstehen.

Meine konkrete Frage an Sie:

Wäre es für Sie interessant zu wissen, welche Chancen Ihnen das Betriebsrenten-Stärkungsgesetz bietet – aber auch, welche Risiken auf Sie zukommen könnten?

Bei JA nehmen Sie sich bitte die Zeit, sich mit diesem wichtigen Thema zu beschäftigen und die entsprechenden Festlegungen zu treffen.

Für Ihre Fragen zur BAV und selbstverständlich auch für deren Umsetzung stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Ihr

Frank Ulbricht
Versicherungsmakler

Kunden-Hotline: 03771 – 300 400

Hinweis:

Wir verwenden hier Begriffe wie „der Arbeitnehmer“, der Mitarbeiter“ etc im Sinne der besseren Lesbarkeit des Textes.

Die soll keine Diskriminierung anderer Geschlechter darstellen.

Wir hoffen auf Ihr Verständnis für diese Festlegung.

Vielen Dank!

Grundsätzliches

Um die Regelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes verstehen zu können, müssen wir zunächst die bestehende Welt der betrieblichen Altersvorsorge (BAV) betrachten.

Die BAV hat im Wesentlichen zwei wichtige Funktionen:

- **Sie bindet Mitarbeiter an das Unternehmen in Zeiten gravierenden Fachkräftemangels**
- **Sie stärkt die Altersvorsorge der Mitarbeiter (und ggf. die Versorgung bei Invalidität und im Todesfall)**

Wie Sie aus diesen Punkten entnehmen, wollen wir hier fast ausschließlich auf Versicherungen für Arbeitnehmer eingehen. Demzufolge sparen wir diejenige Vertragsart aus, die meist ausschließlich für den Unternehmer selbst in Frage kommt, nämlich die Pensionszusage.

Sollten Sie Unternehmer sein und sich für die hier nicht behandelten Produkte interessieren, bitten wir um Ihre Nachricht. Wir setzen uns dann persönlich mit Ihnen in Verbindung.

Für GmbH-Geschäftsführer gibt es eine Zwitterstellung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Sie gelten als Angestellte und können die Vorteile der BAV nutzen.

Das Prinzip der betrieblichen Altersvorsorge

- Der Arbeitgeber schließt für den Arbeitnehmer einen Versicherungsvertrag ab, der biometrische Risiken absichert
- Er erteilt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage
- Der Arbeitnehmer erwirbt eine Anwartschaft auf Leistungen im Alter und ggf. bei Tod bzw. Invalidität
- Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer (VN) und Beitragszahler.
- Die Beiträge kann der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn zahlen oder der Arbeitnehmer verzichtet auf Teile seines Lohns und lässt diesen durch den Arbeitgeber einzahlen
- Bezugsberechtigt für die Leistungen ist immer der Arbeitnehmer bzw. es sind dessen Hinterbliebene
- Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Versorgungszusage innerhalb bestimmter Fristen zu widerrufen, wenn der Arbeitnehmer sein Vertrauen missbraucht
- Der gesamte Prozess wird üblicherweise in einer betrieblichen Versorgungsordnung bzw. tarifvertraglich geregelt

Versicherungsnehmer und Beitragszahler ist immer der Arbeitgeber. Er überweist die Beiträge (gegebenenfalls unter Entnahme aus Lohn oder Gehalt) *direkt* an die Versicherungsgesellschaft bzw. Versorgungseinrichtung (daher auch die Bezeichnung Direktversicherung für den beliebtesten Durchführungsweg).

Versicherte Person ist der betreffende Arbeitnehmer. Die Leistungen kommen letztendlich dem Arbeitnehmer zugute. Im Todesfall werden je nach Vertragsgestaltung die Hinterbliebenen abgesichert.

Es gibt jährlich neu festgelegte Höchstwerte für die BAV-Verträge.

Bis zu diesen Höchstwerten gibt es steuerliche bzw. sozialversicherungsrechtliche Freibeträge.

Im Rentenbezug sind BAV-Leistungen zu versteuern und es fallen für GKV-Mitglieder SV-Beiträge an. Vor 2005 abgeschlossene Alt-Verträge sind im Alter steuerfrei.

Welche Durchführungswege gibt es?

Folgende kapitalgedeckten Durchführungswege der BAV gibt es prinzipiell:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Direktzusage/Pensionszusage

Zu den umlagefinanzierten Pensionskassen gehören die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sowie die kommunalen Zusatzversorgungskassen (ZVK).

Grundsätzlich ist festzustellen, dass schon seit Jahren die Unterschiede zwischen den einzelnen BAV-Durchführungswegen zunehmend verblassen.

Wir werden hier fast ausschließlich auf die **Direktversicherung** eingehen. Dieser Durchführungsweg ist geeignet für alle Arten von Unternehmen, von der Kleinfirma bis zum mittelständischen oder gar Großunternehmen.

Die Vertragsgestaltung ähnelt der einer privaten Rentenversicherung und ist somit für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer verständlich.

Hauptargument ist aber, dass der Gesetzgeber einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Direktversicherung festgelegt hat und dass diese somit von allen Unternehmen akzeptiert wird.

Wer ist an der BAV interessiert?

Prinzipiell gibt es bei allen Arten der BAV drei generelle Möglichkeiten:

- Der Vertrag ist arbeitgeberfinanziert
- Der Vertrag ist arbeitnehmerfinanziert
- Der Vertrag ist mischfinanziert, indem beide Seiten den Vertrag finanzieren

Hauptunterschied zwischen den Formen ist **die Intention des Initiators**:

Ist dies der Arbeitgeber, so will er wichtige Arbeitnehmer an die Firma binden. Das tut er, indem er diesen Mitarbeitern zusätzliche Vorteile, hier in Form der betrieblichen Altersvorsorge gewährt, und dafür die Kosten trägt. Diese Zusage gilt unter Vorbehalt. Das heißt, der Arbeitgeber kann innerhalb einer bestimmten Zeit (drei Jahre) die Zusage widerrufen, falls der Arbeitnehmer sein Vertrauen missbraucht.

Bei einer Arbeitgeber-finanzierten BAV spricht man auch von einer „echten“ Zusage, die weitere Vorteile beinhaltet.

Ist hingegen der Arbeitnehmer der Initiator des Vertrages, so geht es ihm zumeist um die Einsparung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und er ist bereit, dafür Teile

seines Lohnes oder Gehalts in „Versorgungsbezüge“ umzuwandeln, also Versicherungs-Prämien damit zu finanzieren.

In der Mischform zahlt beispielsweise der Arbeitgeber in den Vertrag Zuschüsse ein, da er bei der Entgeltumwandlung ebenfalls anteilig die Sozialversicherungsbeiträge spart.

Einzelheiten regelt die Versorgungsordnung oder der Tarifvertrag.

Wer darf in einer BAV-Direktversicherung versichert werden?

Prinzipiell sind dies alle Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis. Arbeitnehmer sind u.a.

- Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH
- Arbeiter und Angestellte
- Geringfügig Beschäftigte (sofern kein Hauptarbeitsverhältnis besteht; bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen ist die mit dem höchsten Einkommen das erste Dienstverhältnis)

Grundvoraussetzung ist natürlich, dass entweder eine echte Direktversicherung vorliegt (der Arbeitgeber zahlt die Beiträge zusätzlich zum Lohn) oder dass der Arbeitnehmer bereit ist, Teile seines Einkommens in Versorgungsbezüge umzuwandeln.

Gruppenbildung im Unternehmen

Während es bei einer Entgeltumwandlung jedem Arbeitnehmer freigestellt ist, wie hoch der Umwandlungsbetrag sein soll, darf der Arbeitgeber keine Mitarbeiter bevorzugen oder benachteiligen.

Dies wird mit der sog. Gruppenbildung umgesetzt.

Die Mitarbeiter mit vergleichbaren Tätigkeiten bzw. Lohngruppen werden in fest definierte Gruppen eingeteilt. Neben der ausgeübten Tätigkeit können auch weitere Kriterien herangezogen werden, z.B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit. So kann z.B. festgelegt sein, dass eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung erst nach drei oder fünf Jahren Betriebszugehörigkeit verfügbar ist.

Die Mitglieder einer Gruppe erhalten dann die in der Versorgungsordnung genau festgelegten Arbeitgeber-Leistungen.

Dies könnte wie folgt aussehen:

Gruppe 1	Auszubildende	keine Zusage
Gruppe 2	Arbeiter	Zusage 50 Euro p.m.
Gruppe 3	Angestellte	Zusage 80 Euro p.m.
Gruppe 4	leitende Angestellte	Zusage 120 Euro p.m.
Gruppe 5	Mitglieder der Geschäftsführung	Einzelzusagen

Man erkennt hier erneut sehr deutlich die Wichtigkeit einer konkret formulierten Versorgungsordnung.

Was passiert in Zeiten ohne Lohnbezug?

Mit Zeiten ohne Lohnbezug ist hier nicht die Arbeitslosigkeit gemeint, sondern spezielle andere Formen, wie z.B. das Elterngeld oder das Krankengeld.

In diesen Zeiten ruht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitgeberbeiträge. Der Mitarbeiter darf diese jedoch selbst einzahlen, wenn er dies wünscht.

Dabei muss immer die Verhältnismäßigkeit gewahrt werden. So wird der Arbeitgeber eine bestimmte Kulanz in der Versorgungsordnung formulieren. Arbeitnehmer, die nach sechs Wochen Lohnfortzahlung weiter arbeitsunfähig wären, würden sonst sofort keinen Anspruch auf Arbeitgeberleistungen in der BAV haben. Käme dieser Arbeitnehmer zwei Wochen danach wieder auf Arbeit, müsste die gerade erst durchgeführte Abmeldung des Arbeitgebers wieder rückgängig gemacht – was einen hohen Aufwand darstellt. Die Versorgungsordnung bestimmt, wann die Arbeitgeberbeiträge enden.

Bei längerfristigen entgeltlosen Zeiten (z.B. Elternzeit, Sabbatical...) wird es eine stichtagsbedingte Festlegung geben.

Entgeltumwandlung hat Problemstellen!

Wenn man über die betriebliche Altersvorsorge **mittels Entgeltumwandlung** spricht, darf man aber nicht nur deren Vorteile betrachten. Diese sind im Wesentlichen die Einsparung von Steuern und Sozialabgaben und der Altersvorsorge-Gedanke an sich.

Betrachtet man die Vertragsform als Ganzes, so kommen aber auch einige **handfeste Nachteile** zutage, die in den allermeisten Fällen aber leider nicht angesprochen werden und wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen erstaunt sind, welche Auswirkungen sie haben.

Den Arbeitgeber betreffen diese Nachteile nicht direkt. Er geht jedoch ein **hohes Risiko** ein, weil betroffene Arbeitnehmer gegen ihn klagen könnten wegen Verletzung seiner Fürsorgepflicht für seine Arbeitnehmer.

Hier die Fakten:

Die Entgeltumwandlung ergibt Rentenleistungen, die versteuert werden müssen und für die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Ab 2030 müssen gesetzliche Renten zu 100 % versteuert werden und die Betriebsrenten fallen in die volle Steuerprogression. Damit werden die Netto-Betriebsrenten deutlich niedriger sein, als möglicherweise erwartet.

Auch einmalige Kapitalabfindungen müssen versteuert (sofern es keine steuerfreien Altverträge sind) und verbeitragt werden.

Es kommen aber weitere Probleme hinzu.

Da auf den Umwandlungsbetrag keine Sozialabgaben gezahlt werden, vermindern sich automatisch auch die Zahlungen an die SV-Träger und somit deren spätere Leistungen. Das betrifft dann die Altersrente und gegebenenfalls die Erwerbsminderungsrente und das Krankengeld.

200 Euro Umwandlungsbetrag können über 40 Jahre leicht 100 Euro Minderung der Altersrente nach sich ziehen.

Hinzu kommt das altbekannte Problem der Fluktuation. Es ist keinesfalls selbstverständlich, dass ein Entgeltumwandlungs-Vertrag in jedem Fall von einem auf den anderen Arbeitgeber portiert werden kann. Ganz davon abgesehen, ist es nicht einmal sicher, dass der Arbeitnehmer einen einigermaßen stabilen Versicherungsverlauf ohne Zeiten von Arbeitslosigkeit hat.

Dass die per Entgeltumwandlung gezahlten Beiträge bis zum Beginn des Rentenalters nicht verfügbar sind, sollte dem Arbeitnehmer von vorn herein klar sein!

Berücksichtigt man all diese Faktoren, so kommt man unweigerlich zum Ergebnis, dass eine Private Altersvorsorge in vielen Fällen eine bessere Lösung anstelle der Entgeltumwandlung sein kann.

Private Versicherungsverträge

- sind jederzeit verfügbar
- zeichnen sich durch Steuervorteile aus, wenn die Auszahlung nach dem 60. bzw. (für Vertragsbeginn ab 1.1.2012) nach dem 62. Lebensjahr erfolgt
- können auf Wunsch des Versicherungsnehmers ein höheres Risiko und somit höhere Renditechancen haben

Mögliche Zusageformen in der Direktversicherung

Es gibt folgende Zusageformen, die die Verantwortung des Arbeitgebers regeln:

- **NEU: Reine Beitragszusage**

Diese Zusageform wird mit dem Sozialpartner-Modell („Nahles-Rente“) neu eingeführt. Der Arbeitgeber sagt dem Arbeitnehmer lediglich den Beitrag zu, den er in eine BAV einzahlt. Es gibt keine Anpassungs-Prüfungspflicht für laufende Renten.

Beim vorzeitigen Ausscheiden entsteht eine unverfallbare Anwartschaft in Höhe der anteiligen zugesagten Beiträge. Es gibt kein Kapitalwahlrecht. Der Arbeitgeber wird voll enthaftet.

- **Beitragsorientierte Leistungszusage**

Der Arbeitgeber sagt dem Arbeitnehmer lediglich den Beitrag zu, den er in eine BAV einzahlt. Die Altersleistungen resultieren i.d.R. aus der Leistungsentwicklung der gewählten Anlage (versicherungsförmige Lösung). Die Anpassungs-Prüfungspflicht entfällt, wenn sämtliche Überschüsse zur Rentenerhöhung genutzt werden. Beim vorzeitigen Ausscheiden entsteht eine unverfallbare Anwartschaft in Höhe der erreichten Wertentwicklung. Es gibt die Möglichkeit des Kapitalwahlrechts.

- **Beitragszusage mit Mindestleistung**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bestimmte Beiträge in eine BAV zu zahlen. Zu Rentenbeginn muss mindestens die Beitragssumme (abzüglich Risikoanteile für vorzeitige Risiken) zur Verfügung stehen. Die Anwartschaft entsteht aus dem planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapital auf der Grundlage der geleisteten Beiträge. Die versicherungsförmige Lösung ist hier nicht möglich. Es gibt keine Anpassungs-Prüfungspflicht für laufende Renten. Das Kapitalwahlrecht besteht.

Unsere Empfehlung

Wir empfehlen unseren Kunden nach wie vor hauptsächlich die **Direktversicherung**, mit **beitragsorientierter Leistungszusage** weil sich nur dieser Durchführungsweg für alle Unternehmensformen und Unternehmensgrößen eignet und es insbesondere bei einem Arbeitgeberwechsel **keine Nachteile** gibt.

Hingegen dürften deutliche Nachteile bei Pensionskassen und Pensionsfonds entstehen, wenn der Arbeitnehmer (eventuell sogar mehrmals) den Arbeitgeber wechselt. Hat der neue Arbeitgeber eine andere Versorgungsform, die ggf. speziell für sein Unternehmen eingerichtet wurde, kann zwar der Vertragswert des bestehenden Vertrages übertragen werden, doch mindern „alte“ und „neue“ Vertragskosten die Rendite möglicherweise erheblich.

Hinzu kommt, dass viele Arbeitgeber schon aus Effektivitätsgründen ihren Arbeitnehmern Vorgaben für einen bestimmten Durchführungsweg machen und zudem in der Versorgungsordnung festlegen, dass Neuabschlüsse nur bei dem dort genannten Vertragspartner akzeptiert werden.

Das BRSG - Neue Chancen für die BAV

Am 01.01.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Die betriebliche Altersvorsorge (BAV) soll damit gestärkt werden und als wirksames Instrument der Mitarbeiterbindung ausgebaut werden.

Auslöser dafür dürften aber auch zwei weitere Gesichtspunkte sein:

- Die Deutschen sparen zu wenig für ihre Altersvorsorge an
- Die BAV-Abschlüsse stagnieren seit fast zehn Jahren. Seit 2008 besitzen unverändert nur rund 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen BAV-Vertrag

Die bekannten Durchführungswege der BAV und die bestehenden Fördermöglichkeiten bleiben bestehen und können auch weiterhin zur Anwendung kommen.

Bestehende Verträge, die vor dem 1.1.2018 abgeschlossen wurden, können (mit Ausnahme der Entgeltumwandlung) ebenfalls unverändert fortgeführt werden.

Was ändert sich?

1. Verbesserte Rahmenbedingungen für bestehende BAV-Verträge

- Neue Förderung für Geringverdiener
- Erhöhte Förderung durch Anhebung der steuerlich geförderten Höchstbeträge
- Einführung eines zusätzlichen AG-Zuschusses durch Weitergabe der der SV-Ersparnis
- Verbesserung der Grundsicherung
- Neue Vervielfältigungsregel
- Möglichkeit der Schließung von Beitragslücken
- Erhöhung der Grundzulage für Riester-Verträge
- Riester-BAV ohne SV-Beitragspflicht der Leistungen

2. Einführung eines Sozialpartner-Modells für Tarifvertragspartner

- Die sog. „Nahles-Rente“ ist nur verfügbar über Tarifverträge der Sozialpartner, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften
- Eine Öffnungsklausel für nicht tarifgebundene Unternehmen ist angedacht
- Ergänzender Durchführungsweg in der BAV für Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse
- Das Anlagerisiko trägt der Arbeitnehmer – es gibt keinerlei Garantieleistungen!
- Auszahlung nur als lebenslange Rente möglich – keine Kapitalauszahlung!
- Die Leistungen sind von Beginn an unverfallbar (auch bei ausschließlicher Arbeitgeberfinanzierung)
- Bei Entgeltumwandlung sofort mindestens 15 % AG-Zuschuss für SV-Ersparnis
- Einführung eines zusätzlichen Sicherungsbetrags als Ausgleich für die fehlende Haftung des Arbeitgebers
- Opting-Out-Regel: Der tarifgebundene Arbeitnehmer nimmt automatisch an der BAV teil und muss diese ggf. *aktiv* abwählen
- Eine Portierung des Deckungskapitals darf nur innerhalb des Sozialpartner-Modells erfolgen, keinesfalls aber in andere BAV-Durchführungswege!

Wir werden hier hauptsächlich auf die im Punkt 1. genannten Neuerungen eingehen, weil anzunehmen ist, dass wir als eher kleiner Versicherungsmakler nicht unbedingt Großunternehmen als Mandanten erhalten.

Verbesserte Rahmenbedingungen für bestehende und neu abgeschlossene BAV-Verträge

Hier geht es um „normale“ BAV-Verträge außerhalb des neu geschaffenen Tarifpartner-Modells.

1. Neue Förderung für Geringverdiener nach § 100 EStG

Geringverdiener ist jeder Mitarbeiter mit einem Monatsbrutto bis 2.200 Euro. Es geht hier nur um Mitarbeiter im ersten Dienstverhältnis.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer einen Betrag zwischen 240 und 480 Euro jährlich zusagen, den er dann in eine BAV-Direktversicherung einzahlt. Wie Sie gleich sehen werden, geht es hier hauptsächlich um die Zahlung in Form von Jahresbeiträgen.

Entscheidend für diese Förderung ist das aktuelle Bruttoeinkommen zum Zeitpunkt der Beitragszahlung!

Wechselt der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres in ein anderes Unternehmen, kann diese Förderung auch mehrfach in Anspruch genommen werden.

Durch den Arbeitgeber können 30 % der gezahlten Beiträge bei der jeweils nächsten Lohnabrechnung als Förderbetrag einbehalten werden. Der verbleibende Restbetrag wird selbstverständlich als Betriebsausgabe anerkannt.

Zusätzlicher Vorteil für den Arbeitgeber: Im Vergleich zu einer Lohnerhöhung werden die vollen Sozialabgaben gespart. Der Beitrag ist zusätzlich zu anderen Direktversicherungsbeiträgen (gemäß § 3 Abs. 63 EStG) steuer- und SV-beitragsfrei.

UND: Für diese Förderung sind nur **ungezillmerte Tarife** zulässig (das sind Tarife, die die Abschluss- und Verwaltungskosten gleichmäßig verteilen und nicht am Vertragsbeginn konzentrieren). Handelt es sich beim bestehenden Vertrag um einen gezillmerten Tarif oder um einen geschlossenen Altтарif, kann die Einzahlung nur in einen Neuvertrag erfolgen.

Leider stehen dafür derzeit noch keine Tarifangebote zur Verfügung.

Ein Rechenbeispiel:

Arbeitgeberbeitrag (maximale Höhe)	480 Euro
Lohnsteuer-Sofortabzug 30 % Förderbetrag	- 144 Euro
Nettoaufwand für Arbeitgeber	336 Euro
Zusätzlicher Vorteil durch Betriebsausgabe (angen. Steuersatz 35 %)	- 118 Euro
Tatsächlicher Nettoaufwand für den Arbeitgeber	218 Euro

Würde der gleiche Beitrag anstelle einer Gehaltserhöhung gezahlt, spart der Arbeitgeber zusätzlich noch die Sozialabgaben (rund 20 % = 96 Euro) und käme auf einen Nettoaufwand von **122 Euro**.

Vorstehende Berechnung gilt für einen Neuabschluss, zu dem der Arbeitgeber zwar nicht gesetzlich verpflichtet ist, aber sich aufgrund der niedrigen Belastung moralisch verpflichtet sehen sollte – wenn ein entsprechendes Angebot verfügbar ist.

Wie sieht aber die Förderung aus, wenn bereits ein arbeitgeberfinanzierter BAV-Vertrag besteht?

Der Förderbetrag wird auf Arbeitgeberbeiträge ab 2018 gewährt. Wurden bereits vorher Arbeitgeberbeiträge geleistet, ist der Förderbeitrag auf den Erhöhungsbeitrag von 2016 zu 2018 begrenzt.

Beispiel 1

Der Arbeitgeber zahlte 2016 einen AG-Jahresbeitrag von 300 Euro. Ab 1.1.2018 erhöht er diesen auf 360 Euro.

Der Förderbeitrag errechnet sich aus 30 % von 360 Euro = 108 Euro, wird aber auf die tatsächliche Erhöhung von 60 Euro gedeckelt. Somit wird in diesem Beispiel der komplette Erhöhungsbeitrag über die Förderung finanziert, weil die Erhöhung nach 2017 erfolgte.

Beispiel 2

Der Arbeitgeber zahlte 2016 einen AG-Jahresbeitrag von 336 Euro. Ab 1.1.2017 erhöht er diesen auf 480 Euro.

Der Förderbeitrag errechnet sich aus 30 % von 480 Euro = 144 Euro. Es erfolgt keine Deckelung, da der AG-Beitrag ab 2017 um 144 Euro erhöht wurde. Ab 2018 wird der gesamte Aufstockungsbetrag über den BAV-Förderbetrag finanziert.

Wie man erkennt, könnten die Förderbeiträge durchaus ein Anreiz für die Arbeitgeber sein, die BAV mehr ins Blickfeld zu nehmen:

- Geringverdiener werden unterstützt
- Es handelt sich um eine echte BAV, also rein arbeitgeberfinanziert und ohne die bekannten Nachteile der Entgeltumwandlung
- Es geht um überschaubare Beträge, die an die Sozialkompetenz der Unternehmer appellieren

2. Höhere Fördermöglichkeiten für Fach- und Führungskräfte

Die BAV ist ein wichtiges personalpolitisches Instrument im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte. Diese verfügen über ein deutlich höheres Einkommen als normale Arbeitnehmer. Sie haben einerseits einen höheren Versorgungsbedarf im Alter, aber auch höhere Mittel, diesen während des Arbeitslebens aufzubauen.

Seit 1.1.2018 beträgt die steuerfreie Höchstgrenze für Beiträge in eine BAV 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung (West).

Die Beitragsbemessungsgrenze RV (West) beträgt 2018	78.000 Euro
8 % davon entsprechen jährlich	6.240 Euro
Das entspricht einem Monatsbeitrag von	520 Euro

Der Betrag von 520 Euro p.m. kann (in Summe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beitrag) in einen BAV-Vertrag fließen.

Der bisherige Aufstockungsbetrag von 1.800 Eurojährlich, der immer dann zusätzlich steuerfrei war, wenn keine pauschalversteuerte BAV nach § 40b EStG a.F. bestand,

entfällt. Die Anrechnung einer bestehenden pauschalversteuerten Versorgung erfolgt jetzt mit dem tatsächlichen Beitrag.

ACHTUNG:

Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt unverändert auf 4 % der BBG RV (West) begrenzt.

Ein Beispiel:

Steuerfreier Höchstbeitrag 8 % der BBG RV (West)	6.240 Euro
Abzüglich tatsächl. Beitrag gem. § 40b EStG a.F. (146 Euro p.m. max.)	- 1.752 Euro
Verbleibt als steuerfreier Beitrag	4.488 Euro
Abzügl. vom Arbeitgeber finanzierter Beitrag (z.B. 200 Euro)	- 2.400 Euro
Verbleibt für Entgeltumwandlung	2.088 Euro
= 174 Euro monatlich steuerfrei umwandelbar	

Die Sozialversicherungsfreiheit beträgt 4 % der BBG (West) = 3.120 Euro p.a., hier also bis 260 Euro monatlich.

3. Zusätzlicher Arbeitgeber-Zuschuss durch Weitergabe der Sozialversicherungs-Ersparnis bei Entgeltumwandlung

Mit dem Abschluss einer BAV-Direktversicherung durch Entgeltumwandlung spart der Arbeitnehmer Steuern und Sozialabgaben. Über die Folgen der Sozialabgabeneinsparung auf die gesetzliche Rente wurde schon gesprochen.

Auch der Arbeitgeber spart die anteiligen Sozialabgaben. Viele Unternehmen gaben diese Ersparnis bereits in der Vergangenheit an die Arbeitnehmer weiter.

Ab 01.01.2019 werden die Arbeitgeber, soweit sie Sozialabgaben sparen, durch das BRSG gesetzlich dazu verpflichtet, einen Zuschuss von pauschal 15 % in den BAV-Vertrag des Arbeitnehmers zu zahlen. Es gibt Fälle, wo keine Sozialabgaben gespart werden, z.B. bei Umwandlung von Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. In solchen Fällen wäre kein Arbeitgeberzuschuss verpflichtend

Ab 01.01.2022 gilt diese Verpflichtung auch für bestehende Entgeltumwandlungs-Verträge, unabhängig, wann diese abgeschlossen wurden.

Der Arbeitgeber hat folgende Möglichkeiten:

- Zuführung der genau ermittelten eingesparten Sozialabgaben individuell für jeden Mitarbeiter
- Zuführung von genau 15 % des vom Arbeitnehmer umgewandelten Betrages
- Zuführung jedes beliebigen Betrages oberhalb der besagten 15 % bis zum maximal ausschöpfbaren Betrag von 8 % der aktuellen BBG RV (West).

Die genau 15 %ige Pauschal-Lösung wird sich wohl durchsetzen.

Schließlich muss der Arbeitgeber auch den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Er darf Mitarbeiter, die vergleichbare Tätigkeiten ausführen, auch in der BAV nicht ungleich behandeln

Gleichzeitig entstehen auch neue Probleme, weil viele Alt-BAV-Versicherungstarife mittlerweile geschlossen sind und (außer über die Dynamik) nicht weiter erhöht werden können.

Als Alternative bieten sich regelmäßig Neuverträge an, weil es auch in Zukunft immer neuere Tarifgenerationen geben wird.

Gesetzlich gefordert ist, dass der Zuschuss in den gleichen Durchführungsweg und beim gleichen Versicherer wie die Entgeltumwandlung fließen muss.

4. Verbesserung der Grundsicherung

Erstmalig wurde mit dem BRSg ein Freibetrag für die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung eingeführt. Damit lohnt sich eine (möglichst arbeitgeberfinanzierte) BAV garantiert auch für Geringverdiener.

Der Freibetrag gilt für Renten aus zusätzlicher freiwilliger Altersvorsorge. Dazu zählen neben der BAV auch die Riester- und Rürup-Rente.

Eine Private Altersvorsorge ist dafür nicht prädestiniert.

Entsprechend geförderte Renten bis 100 Euro im Monat werden nicht auf die Grundsicherung angerechnet.

Übersteigende Monatsrenten sind bis zu 30 % nicht anrechenbar, bis max. 50 % der Regelbedarfsstufe 1.

Damit bleiben monatlich bis maximal 208 Euro anrechnungsfrei.

Diese Regelung gilt auch für Renten aus Altverträgen.

5. Neue Vervielfältigungsregel

Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen können (z.B. aus gezahlten Abfindungen) pro Dienstjahr (maximal aber für zehn Jahre) 4 % der BBG RV (West) in Summe als Einmalbeitrag steuerfrei in eine Direktversicherung eingezahlt werden.

Ein Abzug geförderter Beiträge der letzten sechs Jahre vom Vervielfältigungsbeitrag (wie bei der alten Regelung bis 2017) entfällt.

Damit entsteht eine einfache und attraktive Regelung. Diese könnte zukünftig vor allem bei Abfindungszahlungen eine größere Rolle spielen.

6. Schließung von Beitragslücken aus entgeltlosen Zeiten

Neu ist auch die Möglichkeit, Beiträge aus entgeltlosen Zeiten (z.B. Elternzeit, Sabbatical...) steuerfrei nachzuzahlen. Es dürfen (wieder für maximal zehn Jahre) jeweils 8 % der BBG RV (West) nachgeholt werden.

Damit wird den betroffenen Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, entstandene Versorgungslücken zu schließen.

6. Riester in der BAV

Die Riesterförderung konnte bisher schon und kann grundsätzlich auch zukünftig über eine BAV-Direktversicherung genutzt werden.

Die bisherige Lösung:

- Zahlung aus dem Nettoeinkommen
- Beiträge über Steuererklärung absetzbar
- Abrechnung auf Höchstbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG
- Volle Versteuerung um Rentenalter und volle Beitragspflicht in KV und Pflege

Der Beitrag für eine Riester BAV wird (wie bei einem privaten Riestervertrag) aus dem Nettogehalt bezahlt. Die Förderung ist identisch. Es gibt eine Grundzulage (ab 2018 175 Euro) und Kinderzulagen (185 Euro bzw. 300 Euro für ab 2008 geborene Kinder im Kindergeldbezug).

Seit 01.01.2018:

- Die ersten drei o.g. Punkte bleiben erhalten!
- Die Rente wird im Alter nicht mehr SV-pflichtig

Hinweis: Privat Krankenversicherte sind ohnehin nicht von der SV Pflicht betroffen bzw. betroffen gewesen.

WICHTIG:

Das Bundesministerium der Finanzen hat am 6. Dezember 2017 ein Rundschreiben veröffentlicht:

Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge
GZ: IV C 5 – S 2333/17/10002
DOK: 2017/098084

Sie können dieses 51-seitige Dokument, was sehr detailliert auch auf viele Sonderfälle eingeht, hier downloaden:

www.suega.de/media/bmf-brsg.pdf

Die eigentliche Vertragsgestaltung

Gehen wir mal davon aus, dass prinzipiell alle Eckpunkte wie z.B.

- Festlegung der Versorgungsberechtigten
- Gruppenbildung
- Höhe der Arbeitgeberbeteiligung
- Höhe der individuell festzulegenden Entgeltumwandlung
- Regelungen für entgeltfreie Zeiten
- Festlegung des Endalters
- Festlegung des Durchführungsweges und der Zusageform
- Festlegung des Versicherers

geklärt sind.

Dann fehlt nur noch ein geeigneter Tarif – und es folgt jede Menge Papierkrieg.

Die Tarifauswahl

Der Tarif ist relativ schnell gefunden.

Der Vermittler (zumeist ein Versicherungsvertreter oder Versicherungsmakler) wird gemäß der Vorgaben der Versorgungsordnung einen entsprechenden Tarif vorschlagen und dies begründen.

In Frage kommen folgende Vertragsformen:

- Rentenversicherung mit Garantiezins
- Fondsgebundene Rentenversicherungen
- Indexgebundene Rentenversicherungen

Da der Garantiezins quasi gegen NULL geht (genau 0,9 %) und Garantien immer teuer sind, haben sich in den letzten Jahren hauptsächlich Rentenversicherungen mit Börsenbeteiligung durchgesetzt (Fondspolices und Indexpolices).

Beide Vertragsformen investieren die Anlagegelder an der Börse, entweder in Investmentfonds oder einen Börsenindex (DAX, Euro-Stoxx50 etc.).

Bei Investmentfonds ist der Versicherte direkt am Anstieg und am Verlust des jeweiligen Fonds beteiligt. Das kann zu höheren Gewinnen, aber auch zu größeren Abstürzen führen.

Kein Wunder also, dass sich zunehmend Indexrenten am Markt etablieren.

Diese beteiligen den Versicherten an den Gewinnen des gewählten Index, OHNE diesen mit dessen Verlusten zu belasten. Es kann also nur Wertzuwächse geben, keine Wertverluste. Einfach ausgedrückt wird dies dadurch ermöglicht, dass der Versicherte beispielsweise nur 60 % der Gewinne zugewiesen bekommt. Der Versicherer hat so eine Sicherungsreserve, um anfallende Verluste ausgleichen zu können.

Gefällt das dem Versicherten nicht, so kann er von Jahr zu Jahr neu entscheiden, ob er nicht lieber (jeweils für das folgende Indexjahr) auf eine vorher festgelegte Überschussbeteiligung umsteigen will.

Tarifzusätze

Eine Rentenversicherung zahlt bei Ablauf des Vertrages eine lebenslange Rente aus oder eine einmalige Kapitalabfindung.

Was passiert aber, wenn das Rentenalter gar nicht erreicht wird?
Sind dann alle Beiträge verloren?

Natürlich nicht – wenn man eine entsprechende vertragliche Festlegung getroffen hat. Dann werden die bis zum Tod der versicherten Person gezahlten Prämien (und ggf. auch alle Überschüsse) an dessen Hinterbliebene ausgezahlt.

Genauso kann es aber auch passieren, dass die versicherte Person sich für die lebenslange Rente entschieden hat – und dann doch schon nach kurzer Rentenbezugsdauer verstirbt. Für dieses Risiko kann man eine Rentengarantiezeit vertraglich festlegen. Beträgt diese beispielsweise 15 Jahre und der Versicherte würde bereits fünf Jahre nach Rentenbeginn versterben, würden die Hinterbliebenen weitere zehn Jahre die volle Rente erhalten.

Als Alternative gibt es die Möglichkeit, das verbliebene Restkapital verrenten und an Hinterbliebene auszahlen zu lassen.

Weitere Zusatzversicherungen gibt es für den Fall der Berufsunfähigkeit. Da diese aber ein betriebsfremdes Risiko ist (der Arbeitnehmer verlässt den Betrieb im Falle der Berufsunfähigkeit) sollte dieses Risiko eher über einen Privatvertrag abgesichert werden.

Die Qual der Wahl

Die Digitalisierung schreitet voran und es wird nur noch eine Frage der Zeit sein, bis auch BAV-Verträge komplett digital verwaltet werden. Bis dahin vergeht aber noch etwas Zeit.

Und zunächst geht es erst einmal darum, einen solchen Vertrag gesetzeskonform abzuschließen, bevor der so entstandene Vertrag verwaltet werden kann.

Gesetzeskonform heißt, dass alle Gesetze, Vorschriften, Richtlinien und Verordnungen einzuhalten sind, die uns die Regulierung der Versicherungswirtschaft in den Jahren seit 2005 beschert hat.

Ganz wichtig ist dabei die Auswahl des richtigen Ansprechpartners. Wählen Sie einen Versicherungsvertreter, wird er Ihnen die Produkte seines Versicherers in den höchsten Tönen loben. Er muss dies tun, weil er keine anderen Angebote hat und weil er seitens seines Arbeitgebers dazu verpflichtet wurde.

Wenn Sie sich an einen Versicherungsmakler wenden, haben Sie eine höhere Sicherheit. Versicherungsmakler sind unabhängig und unterliegen keinen Weisungen der Versicherer. Die Folge ist, dass sie einen weitaus breiteren Zugriff auf die Angebote vieler Versicherer haben und daraus für den Kunden entsprechend geeignete Produkte auswählen können.

Alle Versicherungsvermittler (Makler und Vertreter) sind gesetzlich verpflichtet, die Kunden ihrem Bedarf gemäß zu beraten und auf Nachteile hinzuweisen.

Glauben Sie, dass es Versicherungsvertreter gibt, die Ihnen ganz offen ins Gesicht sagen, dass die Konkurrenz bessere Konditionen hat???

Das Hauptargument, einen Versicherungsmakler zu wählen, liegt aber in dessen Haftung. Wenn ein Fehler zu Ihrem Nachteil passieren würde, könnten Sie den Makler verklagen. Sie hätten dort viel höhere Chancen als bei einem Vertreter, wo Sie gegen den Versicherer vorgehen müssten – und eine Haftung schon durch geschickt vorformulierte Beratungsdokumentationen quasi ausgeschlossen ist.

Der Antragsprozess!

Nehmen wir an, die Beratung des Unternehmens ist ordnungsgemäß verlaufen und man ist sich über die Vertragsgestaltung einig. Dann gilt es, alle betroffenen Arbeitnehmer (siehe Gruppenbildung) über die Vertragsgestaltung zu informieren.

Das erfolgt entweder über eine Betriebsversammlung und/oder ein entsprechendes Rundschreiben.

Die Beantragung erfolgt zumeist (sofern nicht nur wenige Mitarbeiter zu versorgen sind) über eine listenmäßige Anmeldung.

Nur für Verträge mit Invaliditätsleistungen sind gesonderte Gesundheitsfragen nötig.

Der Arbeitnehmer unterschreibt normalerweise nur ein Formblatt mit den persönlichen Daten und der Einwilligung für den Vertragsabschluss, die auch die Datenschutz-Belehrung beinhaltet.

Dass der Arbeitnehmer sein persönliches Angebot erhält, sollte selbstverständlich sein, genauso wie eine Kopie der Police nach deren Erstellung.

Gemäß bestehender Versorgungsordnung werden einmal jährlich zu einem bestimmten Stichtag neue versorgungsberechtigte Mitarbeiter in das Versorgungswerk aufgenommen.

Beim Sozialpartnermodell wird die Anmeldung automatisch mit dem Arbeitsantritt vorgenommen, sofern der Arbeitnehmer dem nicht ausdrücklich widerspricht.

In den Folgejahren wird der Versicherer dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer jährlich eine Vertragsinformation der bestehenden Verträge zusenden.

Arbeitgeberwechsel

Wechselt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber, hat er im neuen Unternehmen Anspruch auf eine Direktversicherung. In den meisten Fällen wird eine Fortführung des bestehenden Direktversicherungs-Vertrages möglich sein. Dies zumindest als Entgeltumwandlung, weil natürlich nicht alle Arbeitgeber die „echte“, also rein arbeitgeberfinanzierte BAV anbieten.

Gibt es keine unmittelbare Fortsetzung der Tätigkeit, etwa in Form einer Arbeitslosigkeit, hat der Arbeitnehmer das Recht, den BAV-Vertrag beitragsfrei zu stellen oder mit eigenen Beiträgen fortzuführen.

Rückt eine neue Anstellung in weite Ferne oder ist gar aus anderen Gründen nicht mehr möglich, kann der Vertrag auf den Arbeitnehmer als neuen Versicherungsnehmer überschrieben werden. Der Vertrag bleibt dann ein BAV-Vertrag mit allen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen.

Die Auszahlungsphase

Üblicherweise endet die erteilte Versorgungszusage mit dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters.

Geht der Arbeitnehmer bereits früher in den Ruhestand, darf er den Vertrag ausgezahlt bekommen, wenn er mindestens 62 Jahre alt ist (für ältere Verträge 60 Jahre alt) UND einen Rentenbescheid einreicht.

Alternativ zur sofortigen Auszahlung hat der Arbeitnehmer die Wahl, den Vertrag bis zum regulären Ende beitragsfrei oder mit eigenen Prämienzahlungen fortzuführen. Die Entscheidung dafür hängt neben der persönlichen finanziellen Situation von der Frage ab, welche Wertentwicklung der Vertrag in den verbleibenden Jahren noch nehmen könnte. Diese Frage ist nicht immer leicht zu beantworten.

Zum Auszahlungszeitpunkt muss der Versicherte ggf. noch entscheiden, ob eine lebenslange Rentenzahlung oder eine einmalige Kapitalabfindung für ihn sinnvoller sein könnte.

Schließlich ergeben sich steuerliche und sozialversicherungsmäßige Veranlagungen aus dem BAV-Vertrag. Der Arbeitgeber muss dafür seine Krankenkasse benennen.

ZUSAMMENFASSUNG

- **Die BAV bindet Mitarbeiter an das Unternehmen**
- **Sie stärkt die Altersvorsorge der Mitarbeiter (und ggf. die Versorgung bei Invalidität und im Todesfall)**

Das Prinzip

- Der Arbeitgeber schließt für den Arbeitnehmer einen Versicherungsvertrag ab, der biometrische Risiken absichert
- Er erteilt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage
- Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer (VN) und Beitragszahler.
- Die Beiträge kann der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn zahlen oder der Arbeitnehmer verzichtet auf Teile seines Lohns und lässt diese durch den Arbeitgeber einzahlen
- Bezugsberechtigt für die Leistungen ist immer der Arbeitnehmer bzw. es sind dessen Hinterbliebene
- Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Versorgungszusage innerhalb bestimmter Fristen zu widerrufen, wenn der Arbeitnehmer sein Vertrauen missbraucht
- Der gesamte Prozess wird üblicherweise in einer betrieblichen Versorgungsordnung bzw. tarifvertraglich geregelt

Die Durchführungswege

- **Direktversicherung**
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Direktzusage/Pensionszusage

Die Vorteile

- **Echte Direktversicherung: Der Arbeitgeber zahlt zusätzlich eine BAV und bindet wichtige Arbeitnehmer an die Firma**
- Der Arbeitnehmer spart bei einer Entgeltumwandlung Steuern und Sozialabgaben und sollte auch die Nachteile kennen

Wer ist versorgungsberechtigt?

- Prinzipiell alle Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis
- Gleichbehandlung durch Gruppenbildung

In Frage kommende Vertragsformen:

- Rentenversicherung mit Garantiezins
- Fondsgebundene Rentenversicherungen
- **Indexgebundene Rentenversicherungen**

Die Umsetzung

- Einzelheiten regelt die Versorgungsordnung oder der Tarifvertrag
- **NEU: Einführung des Sozialpartnermodells**
- **NEU: höhere Versorgungszusagen bis 8 % der BBG RV (West)**
- **NEU: Förderbeiträge für Geringverdienende**
- **NEU: 15 %iger AG-Zuschuss sofern SV-Beiträge eingespart werden**
- **NEU: Riester BAV aus Nettolohn finanziert und SV-frei im Alter**
- **NEU: Neuregelungen in der Anrechenbarkeit der Grundsicherung**
- **NEU: höhere Grundzulage für Riesterverträge: 175 Euro**

Leistungen im Alter

- Lebenslange Rentenleistung oder einmalige Kapitalabfindung
- Versteuerung und SV-Beitragspflicht beachten

ANLAGE

Definitionen und weitere Details

1. Definition „Betriebliche Altersvorsorge“

Eine BAV liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer

- aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen oder Beiträge
- zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos zugesagt werden
und
- diese Leistungen erst mit dem Eintritt dieses Risikos fällig werden

Biometrische Risiken in diesem Sinne sind der Renteneintritt, der Tod und die Invalidität. Die Invalidität hat (ohne dass es auf deren Ursache ankommt) nur dann Bedeutung, wenn die BAV eine entsprechende Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeitsversicherung beinhaltet oder wenn die Invalidität zu einer (Früh-)Verrentung führt.

Werden mehrere biometrische Risiken abgesichert, wird aus steuerrechtlicher Sicht die gesamte Zusage als BAV anzuerkennen, sofern diese ordnungsgemäß zustande kam.

Als Alters-Untergrenze für BAV-Leistungen bei Renteneintritt gilt üblicherweise das 60. Lebensjahr (bzw. für alle Versorgungszusagen ab 1.1.2012 das 62. Lebensjahr). In bestimmten Berufsgruppen kann es tarifbedingte niedrigere Renteneintrittsalter geben. Diese berufsspezifischen Regeln ergeben sich aus gesetzlichen Regelungen, dem Tarifvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung.

Nicht um eine BAV handelt es sich beispielsweise, wenn der Arbeitgeber dem nicht im Unternehmen beschäftigten Ehepartner eines Arbeitnehmers eine Versorgungszusage erteilen würde.

Beim Ableben eines Versorgungsberechtigten kommt es darauf an, ob der Tod in der Ansparphase oder in der Renten-Auszahlungsphase eintritt und welche konkreten vertraglichen Festlegungen getroffen wurden

Das betrifft beispielsweise die Zusage von Hinterbliebenenleistungen an beliebige Dritte anstelle des im Betriebsrentengesetz festgelegten konkreten Personenkreises. Eine Hinterbliebenenversorgung im steuerlichen Sinne darf nur Leistungen an den überlebenden Ehepartner des Arbeitnehmers, die Kinder (auch Pflege-/Stiefkind) im Kindergeldbezug, den früheren Ehepartner bzw. die/den Lebensgefährtin/den zusagen. Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob die Versorgungszusage diese Voraussetzungen festschreibt und er ist angehalten, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen. Eine konkrete Prüfung der Auszahlungsvoraussetzungen kann natürlich erst zum Zeitpunkt des Ablebens erfolgen.

Spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase muss eine Versicherung des Arbeitnehmers in Textform vorliegen, worin er Angaben zu den zu berücksichtigenden Personen (Lebenspartner bzw. Stief-/Pflegekinder) macht sowie die gemeinsame Haushaltführung bestätigt.

Letztere Angaben sind nur nötig, wenn es sich um eine Rentenauszahlung handelt. Bei Auszahlung einer einmaligen Kapitalabfindung sind diese nicht nötig.

Werden andere als die o.g. steuerrechtlich Begünstigten im Falle des Todes benannt, handelt es sich steuerrechtlich nicht mehr um eine Hinterbliebenenvorsorge, sondern um eine Vererbung (mit den dann geltenden Freibeträgen).

2. Begünstigter Personenkreis

Zu dem in der BAV nach § 3 Nr. 63 EStG steuerlich begünstigten Personenkreis gehören alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind oder nicht.

Demzufolge sind auch beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer, geringfügig Beschäftigte oder Versicherte in einem berufsständischen Versorgungswerk begünstigt.

Grundvoraussetzung ist lediglich ein erstes Dienstverhältnis. Dieses gilt auch in der Elternzeit, in der Pflegezeit und bei Bezug von Krankengeld als erfüllt. Bei geringfügig Beschäftigten wird im Falle mehrerer Teilbeschäftigungen die Tätigkeit mit dem höchsten Einkommen als erstes Dienstverhältnis angenommen.

In den hier genannten Sonderregelungen ist eine Erklärung des Arbeitnehmers zu dokumentieren, wonach es sich um das erste Dienstverhältnis handelt.

Im Fall eines „normal“ beschäftigten Arbeitnehmers wird dies durch die Lohnsteuerklasse (I bis V) nachgewiesen.

Steuerlich begünstigt sind Beiträge, die ausschließlich in eine BAV im Kapitaldeckungsverfahren fließen. Werden BAV-Beiträge zusätzlich an eine Versorgungseinrichtung im Umlageverfahren geleistet, gilt die Steuerfreiheit nur für die Kapitaldeckung und wenn die entsprechenden Vermögensmassen getrennt verwaltet und abgerechnet werden.

Für den typischen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft im Durchführungsweg Direktversicherung dürfte dieser Punkt belanglos sein.

Steuerfrei sind jedoch immer nur die Beiträge des Arbeitnehmers, die vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer an den Versicherer abgeführt werden (also im Falle einer Entgeltumwandlung auch die umgewandelten Beitragsanteile).

3. Steuerlich begünstigte Höchstbeiträge

Hier kommt eine Neuerung des BRSG: Die Höchstbeiträge werden ab 1.1.2018 auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) angehoben!

Bisher galt folgende Regelung:

In eine Direktversicherung konnten maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung eingezahlt werden.

Diese betrug 2017 jährlich 76.200 Euro.

Demzufolge konnten jährlich 3.048 Euro eingezahlt werden, was monatlich 254 Euro entsprach (aber nicht relevant war, da einzig der Jahresbeitrag als verbindlich galt – aber viele Versicherungsverträge eben monatlich gezahlt werden).

Zusätzlich konnten bisher weitere 1.800 Euro jährlich (150 Euro p.m.) entrichtet werden, wenn keine BAV nach § 40b EStG a.F. (also mit Beginn bis zum 1.12.2004) bestand. Das waren die mit 20 % pauschal versteuerten BAV-Verträge, die beim Ablauf steuerfrei ausgezahlt werden, aber (nach einer Gesetzesänderung im Jahr 2004) im Rentenalter nicht mehr SV-frei sind.

Mit Wirksamkeit des BRGS steigen nun die Höchstsätze auf 8 % der BBG (West) der GRV.

Diese beträgt 2018 jährlich 78.000 Euro. Demnach können seitdem 6.240 Euro jährlich in eine BAV fließen, was immerhin 520 Euro monatlich entspricht.

Dies ohne jeglichen Bezug auf das eigene Einkommen bzw. den konkreten Bedarf für die Lebenshaltungskosten. Ein Arbeitnehmer mit einem Monatsbrutto von 2.000 Euro könnte also theoretisch ebenfalls monatlich diese 520 Euro in eine BAV einzahlen.

Die Regelungen zu zusätzlichen 1.800 Euro jährlichem Beitrag bei Nicht-Vorhandensein einer Alt-BAV (gemäß § 40b EStG a.F.) gelten weiter!

Es gibt jedoch eine wichtige Veränderung:

Während bisher eine Einheit von Höchstbeitrag (4 %) und Steuerfreiheit desselben galt, wurde am 01.01.2018 nur der Höchstbeitrag auf 8 % erhöht, nicht aber der steuerfreie Betrag des Arbeitnehmers im Rahmen einer Entgeltumwandlung. Dieser bleibt bei 4 % bestehen!

Rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind steuerfrei, sofern sie den 8 % Höchstbeitrag abzüglich der pauschalversteuerten Beiträge nach § 40b EStG a.F. nicht übersteigen. Der steuerfreie Höchstbetrag wird zunächst durch diese Beiträge ausgefüllt. Soweit der steuerfreie Höchstbeitrag dadurch nicht ausgeschöpft ist, sind die verbleibenden Beiträge des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Ein Beispiel:

Steuerfreier Höchstbeitrag (8 % BBG RV West, 78.000 Euro)	6.240 Euro
Abzügl. tatsächlich pausch- besteuerte Beiträge (gemäß § 40b EStG a.F., seinerzeitiger Höchstbeitrag 146 Euro p.m.)	- 1.752 Euro
Verbleibendes steuerfreies Volumen	= 4.488 Euro
Abzüglich rein arbeitgeberfin. Beiträge (angenommen 250 Euro p.m.)	- 3.000 Euro
Hier verbleiben als steuerfreies Volumen für Entgeltumwandlung	= 1.488 Euro

Die Anwendung der Pauschalbesteuerung gemäß § 40b EStG a.F. für Beiträge an Direktversicherungen mindert also das maximal steuerfreie Volumen (gemäß § 52 Abs. 4 Satz 14 EStG).

4. Weitere Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist die Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit lebenslanger Teilkapitalverrentung. Dies ist in einem Begleit-Gesetz zum Altersvermögensgesetz (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Buchstabe a AltZertG) festgelegt, gilt aber auch für die BAV in Form einer reinen Beitragszusage (die wir aber nicht empfehlen, siehe vorn).

IMPRESSUM & GESETZLICHE ERSTINFORMATION

Sehr geehrte Kundin, sehr geehrter Kunde,

bevor Sie mit uns in Geschäftsbeziehung treten, ggf. auch im Fernabsatz (per Internet, Telefon, eMail, Telefax oder Briefverkehr) und mit bzw. über uns Verträge abschließen, möchten wir Ihnen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen einige wichtige Informationen zur Gesellschaft, den angebotenen Dienstleistungen und zum Vertragsabschluss geben.

WIR ÜBER UNS

Die Gesellschaft ist aus der 1991 gegründeten Sünderwald & Garbe Assekuranz-Maklergesellschaft mbH, der heutigen SüGa-Gruppe Versicherungsmakler AG, hervorgegangen. Unsere Mitarbeiter sind bereits seit vielen Jahren, zum Teil schon seit 1990, in der Versicherungswirtschaft tätig. Wir arbeiten nur auf schriftlichen Auftrag, der auch unsere Haftung für mögliche Beratungsfehler festschreibt.

UNSERE UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE

Als Versicherungsmakler vertreten wir ausschließlich die Interessen unserer Mandanten, also Ihre Interessen!

Wir bieten nur ausgereifte und schlüssige Konzepte an, für die wir auch die Haftung übernehmen können.

Wir streben eine langfristige vertrauensvolle Zusammenarbeit an und begleiten Sie bei der Lösung Ihrer Probleme.

Unser Prinzip – Ihr Vorteil: Nur die Risiken versichern, die Sie selbst nicht tragen können; und dann auch nur bei den leistungsfähigsten Gesellschaften!

WIR BIETEN IHNEN

Alles, was mit den Themen Versicherungen, Geldanlagen, Bausparen und Finanzierungen, kurz gesagt, mit dem Thema „Geld“ zu tun hat, erhalten Sie von uns aus einer kompetenten Hand! Sie haben nur einen Ansprechpartner, und Sie können so auch sicher sein, dass keine Doppel- oder Unterversicherungen vorkommen! In allen unternehmerischen Belangen, wie Rechts- und Unternehmensberatung, Inkassomahnwesen u.v.a.m. erhalten Sie auf Wunsch Unterstützung durch den Verein zur Förderung des Handels, Handwerks und der Industrie e.V., mit dem wir seit seiner Gründung im Jahr 1993 eng verbunden sind.

FAZIT

Warum eigene Ressourcen binden, wenn man ohne zusätzliche Kosten fachmännischen Rat und kompetente Unterstützung in allen Versicherungs- und Finanzangelegenheiten bekommt? Delegieren Sie die Verantwortung und widmen Sie sich Ihren eigentlichen Aufgaben! Und genießen Sie die gewonnene Zeit- und Geld-Ersparnis!

A. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Name und Anschrift des handelnden Vermittlers

SüGa Versicherungsmakler GmbH, Affalter, Hauptstr. 43, 08294 Löbnitz

Geschäftsführer Frank Ulbricht, gleiche Wohnanschrift

Tel. (0 37 71) 332 57 + 300 400, Fax: (0 37 71) 332 56 + 332 53, Handy: (0171) 89 43 900

eMail: frank.ulbricht@suega.de, Homepage: www.suega.de und andere

Hauptgeschäftstätigkeit

Versicherungsmakler

Gewerbeberechtigung nach der Versicherungsvermittlerverordnung

Die Erlaubnis nach § 34 d GewO wurde am 2.8.2007 erteilt durch die IHK Chemnitz, Straße d. Nationen 25, 09111

Chemnitz; Reg.-Nr. D-FP0F-3TWLD-62; www.vermittlerregister.org (Genehmigung nach § 34 f GewO nicht beantragt)

Registerstelle: Deutscher Industrie- u. Handelskammertag (DIHK) e. V., Breite Straße 29, 10178 Berlin,

Tel. 0180-600 85-0 (20 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, höchstens 60 Cent/Min. aus Mobilfunknetzen)

Die Erlaubnis nach § 34 c GewO liegt vor. Versicherungsschutz in der Vermögensschaden-HV besteht gemäß den gesetzlichen Vorgaben.

Angeschlossene Untervermittler

Die Gesellschaft arbeitet nicht mit selbständigen Untervermittlern zusammen.

Schlichtungsstellen

Versicherungs-Ombudsman e.V.

Leipziger Straße 121, 10117 Berlin, PF 080632, 10006 Berlin, Tel. (01804) 22 44 - 24, Fax: - 25 (14 Cent/Min. aus dem

deutschen Festnetz, höchstens 42 Cent/Min. aus Mobilfunknetzen) www.versicherungsomбудsmann.de,

info@versicherungsomбудsmann.de

Ombudsman Private Kranken- und Pflegeversicherung

Postfach 06 02 22, 10052 Berlin, Tel. (01802) 55 04 44 (14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, höchstens 42 Cent/Min.

aus Mobilfunknetzen), Fax (030) 20 45 89 31 www.pkv-ombudsmann.de, ombudsmann@pkv.de

Eintragung im Handelsregister

Amtsgericht Chemnitz HRB 14834, Gesellschaftervertrag vom 09.09.1997 mit Nachträgen, eingetragen am 23.10.1997

Steuernummer

Finanzamt Schwarzenberg 218/118/02961, USt.-ID: DE203970325

Bankverbindung

FIDOR-Bank München, IBAN DE 97 70022200 0020009403, BIC FDDO DE MMXXX

Vertragssprache

Maßgeblich für diese Kommunikation mit dem Kunden während der Laufzeit des Vertrages ist Deutsch.

Rechtsordnung / Gerichtsstand

Es gilt der Gerichtsstand Aue.

Gesellschaften, mit denen wir hauptsächlich zusammenarbeiten

AIG/Wüba, Allianz, Allianz-Dresdner Bausparkasse, Alte Leipziger, ARAG, Auxilia und KS Automobilclub, AXA, Barmenia, Basler, Bayerische Beamtenversicherung, Bayerische Beamtenkrankenkasse, BHW, Condor, Concordia, Continentale, Deutsche Krankenversicherung, ERGO/ERGO-direkt, Europa, Generali, Gothaer Versicherung, Garanta, Hallesche Krankenversicherung, HDI, Helvetia, Haftpflichtkasse Darmstadt, HanseMerkur, IDEAL-Versicherung, Mannheimer Versicherung, Münchener Verein, Nürnberger Versicherung, R+V Versicherung, Signal Iduna, Swiss Life Partner, Swiss Life, Universa, VHV, Volkswohlbund, Wüstenrot Bausparkasse, Württembergische Versicherung, WWK Versicherung

Hinzu kommen noch folgende Vertriebe bzw. Servicegesellschaften:

Apella, Assekuranz Service Center, Maxpool, VFHI e.V. (Zugang zu Sammelverträgen)

Zu keiner der o. g. Gesellschaften besteht ein Beteiligungsverhältnis, ebenso nicht umgekehrt.

Unsere Vergütung

Wir erhalten die Vergütung unserer Arbeit i.d.R. in Form einer Courtage (Provision) von den Versicherern. Indirekt zahlt diese der Kunde, da die Kosten dafür im Vertrag enthalten sind.

B. INFORMATIONEN ÜBER DIE BESONDERHEITEN EINES FERNABSATZVERTRAGES

Falls Sie nur telefonisch oder postalisch zu uns Kontakt haben, gelten die nachfolgenden Richtlinien für Fernabsatzverträge.

Informationen über das Zustandekommen eines Vertrages im Fernabsatz

Der Kunde gibt gegenüber dem Versicherungsmakler ein bindendes Angebot auf Abschluss eines Vertrages ab, indem er das ausgefüllte und unterzeichnete Formular für den Antrag an den Makler übermittelt und dieses ihm zugeht. Der Vertrag kommt zustande, wenn die entsprechende Gesellschaft dem Kunden die Annahme des Vertrages erklärt.

Bitte beachten Sie:

Sie unterschreiben im Beratungsprotokoll die Erklärung, die vorliegende GESETZLICHE INFORMATION ZUM ANGEBOT DER SÜGA VERSICHERUNGSMAKLER GMBH vor Abgabe eines konkreten Angebotes erhalten zu haben!

Widerrufsrecht

Der Kunde kann seiner Vertragserklärung innerhalb von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen in Textform (z. B. Brief, Fax, eMail) widerrufen. Die Frist beginnt frühestens mit Erhalt dieser Belehrung. Zur Wahrung der Widerrufsfrist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs. Der Widerruf ist zu richten an: SüGa Versicherungsmakler GmbH, Frank Ulbricht, Affalter, Hauptstr. 43, 08294 Löbnitz oder direkt an die entsprechende Gesellschaft.

Widerrufsfolgen

Im Falle eines wirksamen Widerrufs sind beiderseits empfangene Leistungen zurückzugewähren und ggf. gezogene Nutzungen herauszugeben. Kann der Kunde die empfangene Leistung ganz oder teilweise nicht oder nur in verschlechtertem Zustand zurückgewähren, muss er insoweit ggf. Wertersatz leisten. Dies kann dazu führen, dass der Kunde die vertraglichen Zahlungsverpflichtungen für den Zeitraum bis zum Widerruf gleichwohl erfüllen muss.

Besondere Hinweise

Das Widerrufsrecht erlischt vorzeitig, wenn der Vertrag vollständig erfüllt ist und der Kunde dem ausdrücklich zugestimmt hat. Wertersatz für erbrachte Dienstleistungen nach den Vorschriften über den gesetzlichen Rücktritt, muss der Kunde nur leisten, sofern er ausdrücklich zugestimmt hat, dass der Makler vor Ende der Widerrufsfrist mit der Ausführung der Dienstleistung beginnt.

Weitere PRIVAT-Reporte:

„Betriebliche Gesundheits-Konzepte – Zufriedene und gesunde Mitarbeiter mit innovativen Entlohnungsmodellen an das Unternehmen binden!“

Dieser PRIVAT-Report richtet sich an Unternehmer, die mit betrieblichen Gesundheitskonzepten die Gesundheit der Belegschaft stärken und Kosten senken wollen. Ich zeige Ihnen, wie Sie das in Ihrem Unternehmen effektiv umsetzen und auf was Sie achten müssen. Sie erfahren, warum in vielen Fällen die Leistungen ausgerechnet dann enden, wenn sie am meisten benötigt werden (nämlich im Alter) und sehen unsere Lösungsvorschläge. Die Ihnen entstehenden Kosten in Höhe etwa eines Stundenlohnes pro Mitarbeiter im Monat rentieren sich garantiert!

"Vermögenssicherung im Alter - Ein Pflegefall betrifft die *ganze* Familie!"

Die Pflegeversicherung ist die einzige Sozialversicherung, die keine Basisabsicherung garantiert, sondern nur Zuschüsse zahlt und stattdessen auf den Familienverbund zählt. In keinem anderen Bereich gibt es einen so tiefgreifenden Zugriff auf das Vermögen der Betroffenen. Erfahren Sie alle gesetzlichen Grundlagen und lesen Sie, wie Sie Ihr Vermögen sichern können!

"DREI EURO – Die *junge* Pflegeversicherung“

Drei Euro - genau so viel kostet monatlich eine hochklassige private Absicherung für einen Erwachsenen (im Eintrittsalter 21 - 50) mit 50 Euro Pflagegeld! Versichert sind 50 Euro Pflagegeld kalendertäglich in Pflegestufe I bis III im vollstationären Bereich bzw. 15 Euro in PSt. I, 35 Euro in PSt. II und 50 Euro in PSt. III bei häuslicher Pflege sowie 15 Euro in PSt. 0. Die Leistungs-Prüfung erfolgt nach SGB XI und auf Antrag nach ADL (Activities of daily living). Wenn Ihnen bisher andere Prämien bekannt waren, sollten Sie diesen PRIVAT-Report abfordern! Es gibt einen kleinen Haken, den wir Ihnen in allen Einzelheiten erläutern! Wenn Sie sich damit einverstanden erklären, erhalten Sie die perfekte Absicherung mit höchster Flexibilität.

"Geldanlage in Edelmetalle - So schlagen Sie der Inflation ein Schnippchen!"

Gold ist schon zu teuer, man kann es nicht essen und es ist sowieso die nächste Blase, die platzt!
Ja, und Zinsen bringt es auch keine! Sicherlich haben Sie diese "Argumente" schon gehört!
Richtig ist, dass Gold und Silber seit Jahrtausenden als Zeichen für Reichtum und Sicherheit gelten. Wer Gold hat, hat auch immer Geld! Nicht das Gold ist teuer, sondern die Währungen haben ihren Wert verloren! Lesen Sie in diesem Report, was Sie über eine Geldanlage in Edelmetalle wissen müssen!

Sie können diese PRIVAT-Reporte bei uns abfordern! Bitte senden Sie uns neben Ihrer Bestellung einen mit 1,45 Euro frankierten Rückumschlag zu.

BUCH-Vorschau: "Wichtiges aus meinem Leben"

Autoren:

Reiner Schock und Frank Ulbricht

Im örtlichen Buchhandel erhältlich!

**Format A4, 180 Seiten
Hardcover oder Broschur**

**ISBN: 9-783-7347-3592-9 Hardcover, 39,95 €
ISBN: 9-783-7347-4759-5 Broschur, 24,95 €**

Weitere Infos: www.Mein-Lebens-Buch.de



Wie ist dieses Buch entstanden?

Beide Autoren haben Angehörige bzw. Freunde in viel zu jungen Jahren verloren und dabei viel Schmerz erfahren müssen. Hinzu kamen für die direkten Hinterbliebenen aber viele offene Fragen, so z.B. zu Konten, Guthaben etc., aber auch zum "digitalen Vermächtnis" der Verstorbenen.

Somit reifte die Idee, eine Vorlage für "Wichtiges aus meinem Leben" zu schaffen, die weitestgehend alle Lebensbereiche betrifft - Familie, Ausbildung, Arbeit, Freizeit, Finanzen, Haus und Hof und viele weitere Punkte.

Aufgenommen wurden alle denkbaren Themen bis hin zu Lieblingsplätzen, schönsten Erlebnissen, Reisen und die noch geplanten Vorhaben - die ToDo-Liste.

Im Vordergrund steht aber nicht die Hilfestellung im Todesfall oder bei schwerer Krankheit, sondern vielmehr eine Bestandsaufnahme des eigenen Lebens bzw. des eigenen Vermächtnisses.

Jeder Datenträger wird irgendwann unlesbar. Ihre Handschrift ist unvergänglich!

Denken Sie daran, dass dieses Buch Sie überleben wird und möglicherweise von Generation zu Generation als Ihr Vermächtnis weitergegeben wird. Dann wird es völlig neuartige Datenträger geben. Ein Buch mit Ihrer Handschrift bleibt immer lesbar!

Sie allein sind der Autor des Buches Ihres Lebens!

Überhaupt: Was ist im Leben richtig oder was ist falsch? Die meisten Menschen haben schon Fehler gemacht und doch sind es gute Menschen...

Nutzen Sie dieses Buch also vor allem als Anregung, Ihr Leben bewusster zu erleben!