

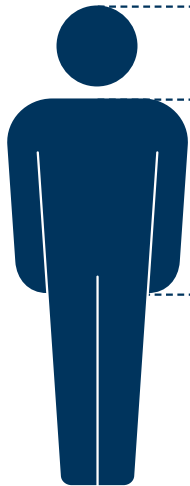


## Gemeinsam von der bAV profitieren

Wertvolle Zusatzversorgung für Ihre Mitarbeitenden



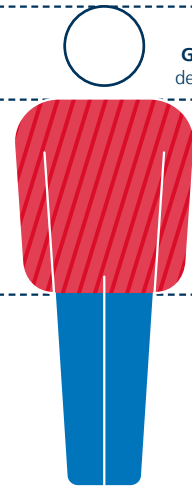
## Die Versorgungslücke



Arbeitnehmer

Die gesetzliche Rente reicht nicht aus, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu halten. Wir müssen uns schon frühzeitig um eine zusätzliche Vorsorge kümmern. Für viele ist die Rentenlücke jedoch ein abstrakter Begriff. Wer aber heute schon erkennt, wie viel Geld ihm im Alter wirklich fehlen wird, kann jetzt gegensteuern und die Lücke verkleinern oder gar schließen.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) stößt dabei zunehmend auf positive Resonanz. Nicht zuletzt, da der Gesetzgeber allen Arbeitnehmern, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, einen Anspruch auf eine staatlich geförderte Entgeltumwandlung einräumt. Helfen Sie Ihren Mitarbeitenden, ihre Rentenlücke durch eine betriebliche Altersvorsorge zu verringern. Dank staatlicher Förderung sparen diese Steuern und Sozialabgaben.



Rentner

100 %  
Gehalt während  
der Berufstätigkeit

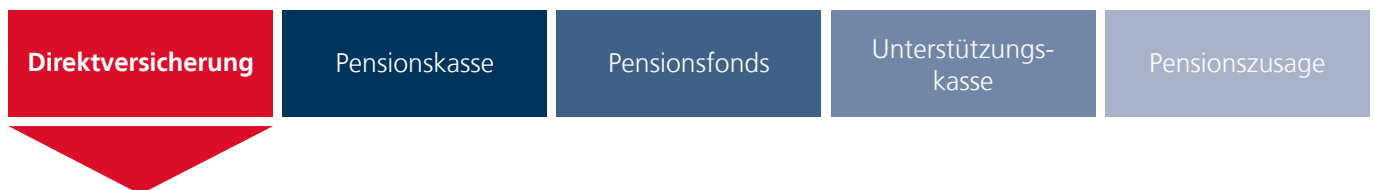
80 %  
Bedarf  
während  
des Ruhe-  
stands

40 %  
Gesetzliche  
Rente

## So funktioniert die betriebliche Altersvorsorge



### Durchführungswege der bAV

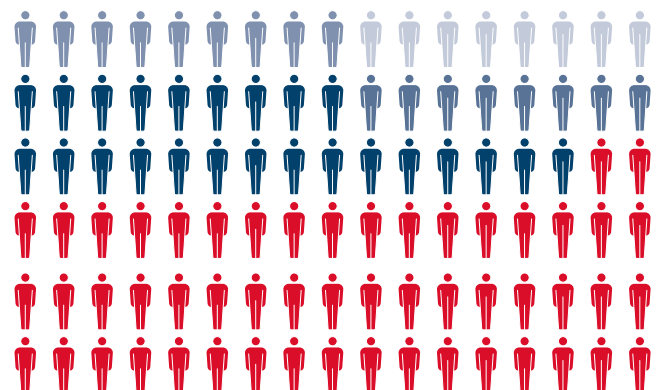


## Ein Grundstein in der bAV: Die Direktversicherung

Als **häufigste Form** der betrieblichen Altersversorgung hat sich die **Direktversicherung** als feste Größe etabliert. Ein Teil des Gehalts wird dabei in Beiträge zur Altersvorsorge umgewandelt, die sog. **Entgeltumwandlung**. Diese Beiträge sind bis zu einer bestimmten Höhe **steuer- und sozialabgabenfrei**, die Direktversicherung zahlt sich also ganz besonders für Ihre Arbeitnehmer aus.

Finanziert werden können diese Beiträge

- ✓ durch reine Arbeitgeberzahlungen oder
- ✓ gemeinsam durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberzahlungen
- ✓ oder durch den Arbeitnehmer über die Entgeltumwandlung mit zusätzlichem Arbeitgeberzuschuss (geregelt durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz).



# Alle profitieren **gemeinsam**

## Vorteile für Arbeitgeber **+** Arbeitnehmer

Mit Sozialkompetenz und Bereitschaft zur langfristigen Zusammenarbeit motivieren, stärken und **binden Sie Ihr Personal**

Dadurch: geringere Mitarbeiterfluktuation, **Einsparung bei Neubesetzung**

Unkomplizierte Abwicklung: **sehr geringer Verwaltungsaufwand, keine zusätzlichen Kosten**, transparente Umsetzung

**Keine Bilanzierung** der Versorgungsverpflichtungen

**Renten sind sicher und risikolos** für Ihr Unternehmen

Bei Ausscheiden Ihres Mitarbeiters: Die Direktversicherung **kann vom Mitarbeiter fortgeführt werden.**



**Frühzeitige finanzielle Absicherung** fürs Alter, bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und im Todesfall

Sicherung einer attraktiven **staatliche Förderung** und **Ersparnis bei Steuern und Sozialabgaben**

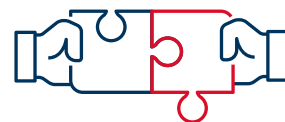
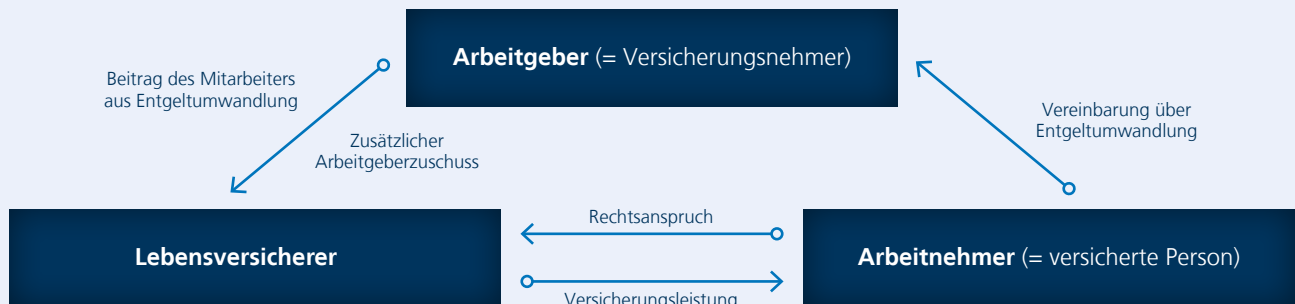
Finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers durch **Arbeitgeberzuschuss** und/oder echte Arbeitgeberbeiträge

Bei **Ausscheiden bleibt Anwartschaft auf Versorgung erhalten** (Vertragsübernahme durch neuen AG oder privat)

**Günstigere (Gruppen-)Konditionen** als bei privater Vorsorge

Durch Umwandlung von Gehaltserhöhungen in eine Direktversicherung **umgeht Ihr Mitarbeiter die kalte Progression.** (mehr Rente und weniger Steuern statt weniger Nettoeinkommen durch höhere Steuersätze)

## Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss



### So rechnet sich die bAV für Ihren Arbeitnehmer

### Hohe Förderung

Gesamtbetrag bAV pro Monat	206,00 €
BRSG Arbeitgeberzuschuss (20 %)	30,00 €
Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)	26,00 €
Entgeltumwandlung Arbeitnehmer	150,00 €
Steuerersparnis	36,42 €
Sozialversicherungersparnis	30,34 €
eigener Aufwand nach Förderung	83,24 €
<b>Förderquote</b>	<b>59,59 %</b>

Arbeitnehmer können bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) jedes Jahr (inkl. Arbeitgeberzuschuss) steuer- und sozialabgabenfrei in ihre Direktversicherung einbringen. Weitere 4 % der BBG können zusätzlich steuerfrei genutzt werden.<sup>3</sup>

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber durch das **Betriebsrentenstärkungsgesetz** die bAV mit ergänzenden Fördermaßnahmen noch attraktiver gemacht. Von den Verbesserungen profitieren insbesondere Vorsorgelösungen über die Direktversicherung.

<sup>3</sup>Das gilt nur, sofern keine pauschal besteuerten Beiträge zu einer Direktversicherung nach § 40b EStG (in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung) gezahlt werden.

# Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Der Bundesrat hat am 07.07.2017 das Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen. Ziel dabei ist die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Die beschlossenen Maßnahmen sind insbesondere auf kleine und mittlere Unternehmen sowie Beschäftigte mit geringem Einkommen ausgerichtet. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist ein Sozialpartnermodell, bei dem die Tarifparteien stark in die Organisation der betrieblichen Altersvorsorge einbezogen werden. Die wesentlichen Neuregelungen:



## Reine Beitragszusagen

Den Sozialpartnern wird zukünftig ermöglicht, auf Grundlage von Tarifverträgen sogenannte reine Beitragszusagen einzuführen und damit die Arbeitgeber von bisherigen Haftungsrisiken für Betriebsrenten zu entlasten. Diese „neue Betriebsrente“ soll von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht auf der Grundlage spezifischer neuer Aufsichtsformen überwacht werden. Den Sozialpartnern fällt dabei die Aufgabe zu, zusammen mit den Versorgungseinrichtungen möglichst effiziente und sichere Betriebsrentensysteme einzuführen, zu implementieren und zu steuern. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge dann auch für sie gelten sollen.



## Förderung für Geringverdiener

Für Geringverdiener wird ein neues Steuer-Fördermodell für zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers in eine betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers eingeführt. Der **Förderbetrag beträgt 30 %** und wird an den Arbeitgeber im Wege der Verrechnung mit der vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuer ausgezahlt. Der Förderbetrag richtet sich an Beschäftigte mit einem Bruttoeinkommen von bis zu 2.575,00 € pro Monat. Für Beiträge von mindestens 240,00 € bis 960,00 € pro Jahr beträgt der Förderbetrag somit 72,00 € bis maximal 288,00 €.



## Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

Ab 01. Januar 2019 müssen Arbeitgeber einen **Zuschuss von 15 %** auf den Eigenbetrag des Arbeitnehmers leisten, soweit durch die Entgeltumwandlung eine Sozialversicherungsersparnis generiert wird. Der Zuschuss ist maximal bis zu einer Umwandlungshöhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West zu leisten. Bei Bestandsverträgen gilt die Regelung ab dem 01.01.2022. Tarifvertragliche Regelungen können eine andere Lösung vorsehen.



## Opting-Out-Modelle

Die Möglichkeit der rechtssicheren Ausgestaltung von tariflichen Modellen der automatischen Entgeltumwandlung („Opting-Out“- bzw. „Optionsmodelle“) ist nun verankert.



## Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens

Der steuerfreie Dotierungsrahmen für Zahlungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen wird einheitlich auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (RV-BBG) erhöht. Die 20 % Pauschalbesteuerungsmöglichkeit wird beibehalten. Die tatsächlich pauschalbesteuerten Beträge im Kalenderjahr werden auf den neuen steuerfreien Dotierungsrahmen von 8 % der RV-BBG angerechnet. Die Sozialversicherungsfreigrenze bleibt dagegen bei 4 % der RV-BBG.



## Riester-Rente

In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung werden über den Arbeitgeber organisierte Riester-Renten künftig genauso behandelt wie private Riester-Verträge. Die jährliche Riester-Grundzulage wurde **von 154,00 € auf 175,00 € erhöht**.



## Freibetrag bei Grundsicherung

Das Sozialrecht ist dahingehend modifiziert, dass eine betriebliche Altersversorgung weitgehend **nicht auf die Grundsicherung angerechnet** wird: Künftig bleiben bis zu 281,50 € anrechnungsfrei.



## Ruhendes Arbeitsverhältnis: Beitragsnachzahlung

Während Elternzeit, Pflegezeit oder Sabbatical können oft aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersvorsorge fortgeführt werden. Mit dem BRSG erhalten Arbeitnehmer nun eine Nachzahlungsmöglichkeit, damit in der bAV keine Lücken entstehen. Arbeitnehmer können unter gewissen Voraussetzungen eine jährliche Nachzahlung in Höhe von 8 Prozent der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze leisten. Bis zu 10 Jahre ist dies möglich. Auch entgeltlose Dienstjahre vor dem 01.01.2018 werden hierbei berücksichtigt. Die Nachzahlung muss allerdings spätestens zum Ende des Kalenderjahres erfolgen, welches auf das Ende der entgeltlosen Zeitspanne folgt.



## Einfachere Vervielfältigungsregel

Wenn ein Angestellter das Unternehmen verlässt, kann er Beiträge, wie eine Abfindung, zusätzlich und steuerfrei in die bAV leisten. Bisher war die Maximalhöhe abhängig von der Dienstzeit und den in die bAV gezahlten Beiträgen. Der sogenannte Vervielfältigungsbetrag wird seit 2018 berechnet: Die Dienstzeit (maximal 10 Dienstjahre) wird mit 4 Prozent der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze multipliziert. Damit ist die Berechnung für die Vervielfältigungsregel einfacher.

# Änderungen im BRSG: Die 4 wichtigsten Herausforderungen

**Ab 01.01.2022 gilt das Betriebsrentenstärkungsgesetz für alle bestehenden Verträge in der bAV, außer den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen (z.B. U-Kasse, Pensionszusagen).**

Ein Arbeitgeberzuschuss zur bAV in Höhe von 15 % wird dann grundsätzlich verpflichtend. Jedes Unternehmen, das vor 2019 eine versicherungsgestützte Betriebsrente angeboten hat, ist hiervon betroffen. Um diese Herausforderung zu meistern, haben wir für Sie die wichtigsten Fragen und Antworten zusammengestellt.

## 1. Wie gehe ich als Arbeitgeber vor?

Damit der BRSG-Pflichtzuschuss auch für Bestandsverträge rechtzeitig berücksichtigt wird, müssen Sie rechtzeitig entsprechende Schritte einleiten. Sämtliche Entgeltumwandlungen, die über Pensionskassen, Direktversicherungen und Pensionsfonds zustande kamen, sind betroffen. Nicht der 15 % Zuschusspflicht unterliegen versicherungsförmige Durchführungswege (Pensionszusage, Unterstützungskasse). Für jeden einzelnen Vertrag muss mit jeder einzelnen Gesellschaft eine Lösung ermittelt werden. Dies gilt auch für Sonderfälle, beispielsweise, wenn sich Mitarbeitende in Elternzeit befinden. Wenn Sie keinen pauschalen Zuschuss gewähren...

Handlungsbedarf für Arbeitgeber, die keinen pauschalen Zuschuss gewähren: „Arbeitgeber, die bereits vor dem 1. Januar 2019 auf freiwilliger Basis Zuschussregelungen getroffen haben, sollten zudem dringend die Möglichkeiten einer Anrechnung auf den gesetzlichen Pflichtzuschuss prüfen.“

1

## 2. Entstehen beim verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss Lohnnebenkosten?

Wenn die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses die Sozialversicherungsfreigrenze (4 % der Beitragsbemessungsgrenze, für 2024 entspricht das 7.550 Euro/Monat beziehungsweise 90.600 Euro/Jahr) übertritt, sind Sozialversicherungsbeiträge auf den überschießenden Teil zu entrichten (keine Minderung auf die gesetzliche Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses). Jedoch können Entgeltumwandlung und Zuschuss durch den Arbeitgeber einvernehmlich aufeinander abgestimmt werden, sodass die Sozialversicherungsfreigrenze nicht überschritten wird.

2

## 3. Welche steuerliche Bedeutung für mein Unternehmen hat das BRSG?

Steuerrechtliche Neuerungen brachte das BRSG für die bisherigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Angehoben wurde der steuerfreie Höchstbetrag der Entgeltumwandlung von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze; der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag bleibt aber weiterhin bei 4 %. **Wichtig:** nicht versicherungsförmige Durchführungswege wie Unterstützungskasse und Pensionszusage bleiben weiterhin unbegrenzt lohnsteuerbefreit.

3

## 4. Was kann ich vor Inkrafttreten des BRSG aktiv tun?

Sich über mögliche Auswirkungen des BRSG beraten zu lassen ist äußerst sinnvoll. Jeder Arbeitgeber sollte seine bestehende Versorgungsordnung überprüfen, um mögliche Fallstricke nicht zu spät auf dem Radar zu haben.

4



## Unsere Antworten auf Ihre Fragen

Die Umsetzung einer bAV zahlt sich für alle Seiten aus. Oftmals sind aber vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen noch Fragen offen.



Unternehmer Max Mustermann fragt sich, ob er seinen Mitarbeitenden eine betriebliche Altersvorsorge anbieten soll oder ob das für ihn am Ende ein Minusgeschäft ist.

### „Der Verwaltungsaufwand ist doch sicherlich sehr hoch?“

Die einfachste Lösung mit dem geringsten Verwaltungsaufwand ist die Direktversicherung. Ihr persönliche Betreuer vor Ort unterstützt Sie bei allen notwendigen Formalitäten.

### „Wie sehen die Haftungsrisiken aus?“

Durch die Direktversicherung ist die bAV des Arbeitgebers besonders haftungssicher. Als Versorgungsträger stehen wir für die versprochenen garantierten Leistungen zu 100 % ein. Und auch darüber hinaus unterstützt Helmsauer bei der rechtssicheren Ausgestaltung der bAV, z. B. durch die passende Versorgungsordnung.

### „Welche Kosten kommen auf mich zu?“

Keine zusätzlichen Verwaltungsgebühren entstehen Ihnen mit unserer Direktversicherung. Sparpotenzial entsteht durch die hohe Bindungswirkung der bAV: so können sogar die Fluktuationskosten gesenkt werden. Außerdem reduziert der Arbeitgeber bei einer echten arbeitgeberfinanzierten bAV seine Sozialabgaben (im Vergleich zu einer Gehaltserhöhung).\*

\* In der arbeitnehmerfinanzierten bAV (Entgeltumwandlung) hat das Betriebsrentenstärkungsgesetz u. a. einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss durch die Weitergabe von eingesparten Sozialabgaben neu eingeführt. Für Arbeitgeber ist diese Weitergabe i. d. R. unter dem Strich

## Kernkompetenzen im Bereich der betrieblichen Vorsorge:

### Vorstands-, Geschäftsführer- und Inhaberversorgungen:

- ✓ Professionelle Versorgungsanalysen zu allen Fragen der betrieblichen und privaten Alters-, Hinterbliebenen-, Invaliditäts- und Krankenversorgung
- ✓ Einrichtung von betrieblichen Versorgungsüber alle Durchführungswege, insbes. Unterstützungskasse und Pensionszusage
- ✓ Unter Beachtung von Steuer-, Arbeits- und Sozialversicherungsrechtlicher Fragestellungen
- ✓ Begleitung bei der Befreiung aus der Sozialversicherung
- ✓ Qualitative und quantitative Analyse von Pensionszusagen
- ✓ Einrichtung und Begleitung von Pensionsfondauslagerungen

### Belegschaftsversorgungen:

- ✓ Einrichtung und Pflege von Versorgungssystemen
- ✓ Versichererauswahl: Marktanalysen und Ausschreibungen
- ✓ Belegschaftspräsentationen
- ✓ Durchführung von firmeninternen Beratungstagen und individuelle Beratung der Mitarbeiter
- ✓ Vertragsanalyse bei Neueintritten von Mitarbeitern
- ✓ Bestandsverwaltung und -pflege
- ✓ Bereitstellung von individuellen Informationsmedien für Belegschaften

### Schwerpunkte der betrieblichen Versorgungssysteme sind u.a.:

- ✓ Altersversorgung
- ✓ Betriebliche Krankenvorsorge – Einrichtung von Rahmenverträgen ohne Gesundheitsprüfung
- ✓ Berufsunfähigkeitsabsicherung – Bereitstellung von Rahmenverträgen mit stark reduzierter Gesundheitsprüfung

### Das könnte man auch noch speziell zu unserer Abteilung sagen:

- ✓ Wir bieten auf der Basis langjähriger Erfahrung qualifizierte und unabhängige Beratung
- ✓ Wir haben Top-Knowhow und exzellente Markt- und Produktkenntnisse durch Spezialisierung
- ✓ Wir sind kreativ bei der Lösung der Versorgungsprobleme unserer Kunden
- ✓ Wir erarbeiten gemeinsam mit dem Kunden risiko- und bedarfsgerechte Absicherungslösungen
- ✓ Wir analysieren den Markt und geben unseren Kunden detaillierte Produkt- und Anbieterempfehlungen

# In 7 Schritten zur rechtzeitigen und rechtssicheren Umsetzung des BRSVG



## 1 Handlungsbedarf prüfen

Haben Sie bereits für alle Mitarbeitenden ein Zuschussmodell, erfüllen Sie möglicherweise bereits alle Arbeitgeberpflichten. In einem kurzen Gespräch können wir dies klären und Ihnen die Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften bestätigen.

## 2 Zuschussart bestimmen

Je nach Bestandsstruktur, dem Gehaltsniveau und dem Verwaltungsaufwand ab, den Sie leisten können, entscheidet sich, ob ein pauschaler oder ein spitzer Arbeitgeberzuschuss das richtige für Ihr Unternehmen ist.

## 3 Umsetzungsvariante wählen

Sie als Arbeitgeber bestimmen, ob die bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen angepasst werden oder ein Neuvertrag abgeschlossen wird, um Ihre Zuschusspflicht zu erfüllen.

## 4 Bestandsverträge auf Zuschusspflicht prüfen

Kategorisieren Sie Ihre bestehenden Verträge, um einen besseren Überblick zu erhalten und den Verwaltungsaufwand abschätzen zu können. Wir beraten Sie gerne.

## 5 Mitarbeiter informieren

Wir übernehmen die Mitarbeiterinformation über Ihr Zuschussmodell und dokumentieren das Gespräch mit Ihren Mitarbeitenden für die arbeitsrechtlich saubere Umsetzung Ihres Zuschussmodells.

## 6 Dokumente anpassen

In Ihrer Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung muss Ihr Zuschussmodell niedergeschrieben sein und Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit Ihren Mitarbeitenden müssen angepasst werden. Auch hier übernehmen wir gerne die erforderlichen Anpassungen für Sie.

## 7 Umsetzen und Verwalten



Die bAV-Administration für Ihr Unternehmen wird durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz komplexer. Ihre Personalabteilung wird von uns bei der Umsetzung unterstützt und beraten, was zukünftig getan werden muss.

ANTWORTSCHREIBEN an:

Helmsauer Gruppe  
Dürrenhofstraße 4  
90402 Nürnberg

Per E-Mail [service@helmsauer-gruppe.de](mailto:service@helmsauer-gruppe.de)  
oder per Fax **0911-9292 432**

## > Rückantwortfax: 0911-9292 432

**Ja, ich möchte weitere Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge erhalten.**

Bitte nehmen Sie mit mir Kontakt auf:

Herr  Frau

Name, Vorname

E-Mail

Telefon

Stempel:

Hinweis zum Datenschutz: Die o. a. Angaben werden ausschließlich zur Berechnung /Beratung von Angeboten verwendet. Sie können der Speicherung Ihrer personenbezogenen Daten jederzeit widersprechen. Weitere Infos zum Datenschutz finden Sie unter: <https://www.helmsauer-gruppe.de>

## Warum sind wir **der** Partner für Ihr Unternehmen?

### Wir sind Finanzdienstleister mit Spezialisierung auf Ihre Bedürfnisse

Die inhabergeführte Helmsauer Gruppe ist bereits seit 1963 erfolgreich tätig. Unsere hohe Spezialisierung in verschiedenen Branchen ermöglicht zielgerichtete und passgenaue Lösungen in den Bereichen Versicherung, Finanzdienstleistung, Beratung, Weiterbildung und IT-Service.

Mit Erfahrung, Kompetenz und Kreativität bietet Helmsauer individuelle Finanzdienstleistungsprodukte, die im Kontext aktueller Entwicklungen entstehen.

Dabei nehmen wir Ihre Bedürfnisse persönlich – Ihnen stehen 550 qualifizierte und serviceorientierte Mitarbeiter an 31 Standorten in Deutschland, Österreich und der Schweiz für Ihre Anliegen gerne, auch bei Ihnen vor Ort, zur Verfügung.

### Die Helmsauer Gruppe steht für

- + Jahrzehntelange Erfahrung
- + Fachkompetenz, Spezialisierung und Qualität
- + Individuelle, bedarfsgerechte Lösungen
- + Persönliche Betreuung vor Ort
- + Moderne Kommunikationsmedien
- + Datenschutz und Sicherheit
- + Digitale Kundenakte und App



Ihre Hotline bei der Helmsauer Gruppe: **0911-9292 185**

Helmsauer Gruppe / Dürrenhofstraße 4 / 90402 Nürnberg / [service@helmsauer-gruppe.de](mailto:service@helmsauer-gruppe.de) / [helmsauer-gruppe.de](http://helmsauer-gruppe.de)

