

bAV kompakt

Die FörderRente für Geringverdiener – ein wichtiger Baustein für ein gut funktionierendes Versorgungswerk in Ihrem Betrieb

Zum 01.01.2018 tritt das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Damit hat der Gesetzgeber die dritte große Reform der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland in den letzten 40 Jahren auf den Weg gebracht. Teil dieser neuen Gesetzgebung ist die so genannte „FörderRente für Geringverdiener“. Ein arbeitgeberfinanzierter Baustein, der es Unternehmen ermöglichen soll, Mitarbeiter mit geringerem Einkommen dabei zu unterstützen, zusätzlich für ihr Alter vorzusorgen.

Der Gesetzgeber hat die Vorgaben für diesen zusätzlichen Baustein bewusst schlank gehalten und eine zusätzliche, steuerliche Förderung geschaffen, um Sie als Arbeitgeber zu motivieren, sich für Ihre Mitarbeiter zu engagieren. Zusätzlich profitieren auch Ihre Mitarbeiter davon, denn flankierend wurde die Anrechnung von Renten u.a. aus der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung im Sinne der Rentenempfänger verbessert.

In unserem neuen bAV kompakt beschreiben wir, wie die FörderRente für Geringverdiener funktioniert und welche Vorteile sie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat. Außerdem erläutern wir, wie Sie die FörderRente schlank und effizient in Ihrem Betrieb implementieren können.

Wer soll von der FörderRente profitieren?

Sie haben künftig die Möglichkeit, für Arbeitnehmer im 1. Dienstverhältnis (Lohnsteuerklasse I-V), eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zusätzlich zum bisherigen Einkommen einzurichten. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist. Als Dienstverhältnis zählt auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn, wie z.B. Bezug von Krankengeld oder Elternzeit.

Die Einkommensgrenze liegt dabei bei brutto 2.200 € monatlich, bzw. 26.400 € jährlich. Maßgeblich ist der jeweilige Lohnabrechnungszeitraum, in dem der Beitrag geleistet wird, d.h., es ist nicht auf einen voraussichtlichen Jahreslohn hochzurechnen. Daher sollte der Förderbeitrag immer jährlich gezahlt werden. Ändern sich die Verhältnisse (z.B. durch steigenden Arbeitslohn),

entfällt die Förderung. Nicht berücksichtigt bei der Berechnung werden pauschalbesteuerte Lohnbestandteile (z.B. Beiträge zur Direktversicherung nach § 40b EStG) oder Sachbezüge unter der 44-Euro-Freigrenze. Der Arbeitgeber muss das Vorliegen der Voraussetzungen für die Förderung im Lohnkonto dokumentieren.

Wie werden die Geringverdiener im Rentenbezug von der betrieblichen Altersversorgung profitieren?

Durch die Verringerung der Anrechnung von Altersvorsorgeleistungen auf die Grundsicherung unterstützt der Gesetzgeber künftig die zusätzliche Versorgung der Rentner. Wurden Vorsorgeleistungen bislang auf den Aufstockungsbetrag zur Grundsicherung vollständig angerechnet, wird es künftig Freibeträge für alle Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung, der Riester- und Basisversorgung sowie Rentenzahlungen aus der gRV (aus Zeiten einer freiwilligen Versicherung) bei gleichzeitigem Bezug von Leistungen aus Grundsicherung im Alter oder aus Erwerbsminderungsrenten geben. Anrechnungsfrei bleiben 100 € monatliche Rente, bei höherer Rente weitere 30% (höchstens jedoch 50% der Regelbedarfsstufe I, in 2018: 208 €). Dadurch bleibt dem Bezieher von Grundsicherung i.d.R. mehr Geld übrig – zusätzliche Vorsorge lohnt sich also wieder.

Beispiel ohne bAV	Bis 31.12.2017	Ab 01.01.2018
Grundsicherungsbedarf	850 € ¹	850 € ¹
Rente aus der gRV	400 €	400 €
Aufstockungsbetrag	450 €	450 €
Gesamteinkommen	850 €	850 €

Beispiel mit bAV	Bis 31.12.2017	Ab 01.01.2018
Grundsicherungsbedarf	850 € ¹	850 € ¹
Rente aus der gRV	400 €	400 €
Rente aus der bAV ²	250 €	250 €
Freibetrag	0 €	145 € ³
Anzurechnende bAV	250 €	105 €
Aufstockungsbedarf	200 €	345 €
Gesamteinkommen	850 €	995 €

1) Annahme

2) Nach Abzug KVdR + Pflege

3) 100 € zzgl. 30 % von 150 €

bAV kompakt

Welche Voraussetzungen müssen Sie beachten?

Die Förderung muss mindestens 240 € und darf höchstens 480 € p.a. betragen. Dabei muss es sich um einen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlten Beitrag zur bAV handeln. Die aufgrund der zukünftig geltenden Beteiligungspflicht des Arbeitgebers an der Entgeltumwandlung Ihrer Mitarbeiter gezahlten Arbeitgeberbeiträge können nicht im Rahmen der FörderRente gefördert werden. Auch die Umwidmung der vermögenswirksamen Leistungen in eine betriebliche Altersversorgung löst nicht die besondere Förderung nach § 100 EStG aus.

Wie profitieren Sie als Arbeitgeber von der FörderRente?

Sie werden unbürokratisch gefördert, indem Sie über das Lohnsteuerabzugsverfahren 30 % des Förderbeitrages einbehalten dürfen. Den darüber hinaus gehenden Beitrag können Sie als Betriebsausgabe geltend machen. Dadurch behalten Sie Liquidität im Unternehmen und können mit wenig Aufwand die Altersversorgung Ihrer Mitarbeiter effektiv unterstützen. So schaffen Sie für Ihr Unternehmen einen echten Mehrwert in Bezug auf Ihre Attraktivität als Arbeitgeber und leisten einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Mitarbeiter-Fluktuation.

Ein Beispiel für:	„Besser-verdiener“	„Gering-verdiener“
ArbG-Beitrag p.a.	480,00 €	480,00 €
Geringverdiener-Förderung 30 %	0,00 €	144,00 €
Steuerersparnis im Unternehmen 30 % ¹	144,00 €	100,80 €
Effektivaufwand für den Arbeitgeber	336,00 €	235,20 €
Förderquote	30 %	51 %

1) KSt inkl. Soli zzgl. Gewerbesteuer, geschätzt

Was müssen Sie zusätzlich beachten?

Bei der FörderRente handelt es sich dabei um eine Direktversicherung mit lebenslanger Rentenzahlung und Kapitalwahlrecht. Der Tarif muss, um die besondere steuerliche Förderung zu erhalten, ungezillmert sein. Das heißt, dass die Abschlusskosten über die Laufzeit verteilt werden. Bitte achten Sie darauf, dass Sie die Verwendung eines ungezillmerten Tarifes z.B. durch die Archivierung der Versicherungsbedingungen im Lohnkonto dokumentieren. Ihr bAV-Berater unterstützt Sie gerne dabei.

Welchen Aufwand müssen Sie zur Einrichtung der FörderRente in Ihrem Unternehmen betreiben?

Für die Einführung der FörderRente ist es, im Gegensatz zur Entgeltumwandlung, nicht erforderlich, alle Mitarbeiter einzeln zu informieren, da es sich um eine rein arbeitgeberfinanzierte Versorgung handelt. Durch die Einrichtung eines Kollektivvertrages mit dem Versorgungsträger und der listenmäßigen Anmeldung Ihrer Mitarbeiter ist der Einrichtungsprozess bewusst schlank und effektiv gehalten. Trotzdem sollten Sie Ihre Mitarbeiter aber in geeigneter Form informieren. Dabei unterstützt Sie Ihr bAV-Berater gerne mit entsprechendem Material oder Textvorschlägen.

Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Continentale Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung. Sie dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Durch die Überlassung wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmer oder Dritten nicht begründet.

Die Inhalte dieser Unterlagen sind das geistige Eigentum der Continentale Lebensversicherung AG. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedarf der Zustimmung der Continentale Lebensversicherung AG.

Es berät Sie

Kontaktadresse für Makler:

**Continentale
Lebensversicherung AG**
- Direktion -
Baierbrunner Str. 31-33
81379 München

www.continentale.de

**Continentale
Versicherungsverband**
- Vertrieb Makler -
Ruhrallee 92
44139 Dortmund

www.contactm.de

Ein Unternehmen des Continentale Versicherungsverbandes auf Gegenseitigkeit