

15. Juni 2018 / Ausgabe Nr. 25

**Aktion
BRSG**

Neue Regeln – Chancen jetzt nutzen

Vertriebsberatung WWK-bAV
Tel.: 089 5114-2500

Sehr geehrte Damen und Herren,

zeigen Sie Ihren Kunden, dass Sie sich nachhaltig um ihre Belange kümmern. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist der ideale Beratungsanlass!

1 Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Mit dem BRSG hat die Bundesregierung einen wichtigen Schritt getan, um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu fördern. Das Gesetz gilt seit dem 01.01.2018 und soll die Attraktivität der bAV durch eine Vielzahl an Einzelmaßnahmen erhöhen. Ziel ist insbesondere, die bAV auch in kleinen und mittleren Unternehmen weiter zu verbreiten. Das Gesetz beinhaltet zwei große Maßnahmenpakete:

Verbesserung der Rahmenbedingungen

- Erhöhung des steuerl. Förderrahmens auf 8 %
- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss von 15%
- Erweiterte Möglichkeiten der Dotierung bei Ausscheiden (Vervielfältiger)
- Nachdotierungsmöglichkeiten für Kalenderjahre ohne Entgeltbezug
- Freibetrag Grundsicherung
- Geringverdiener-Förderung
- Riester-bAV



Bestehende Regelungen werden verbessert
(bAV-Welt I)

Sozialpartnermodell

- Tarifvertragliche Regelung
- Reine Beitragszusage
- Zielrente ohne Garantien
- Ausschließlich Rentenleistung
- Eigener Anlagestock
- Sofortige Unverfallbarkeit
- Opting-Out-Model



„Sozialpartner-Rente“
(bAV-Welt II)

Ausführliche Informationen zu den einzelnen Punkten finden Sie unter folgendem Link:
<https://pensionsmanagement.wwk.de/brsg/>

2 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages

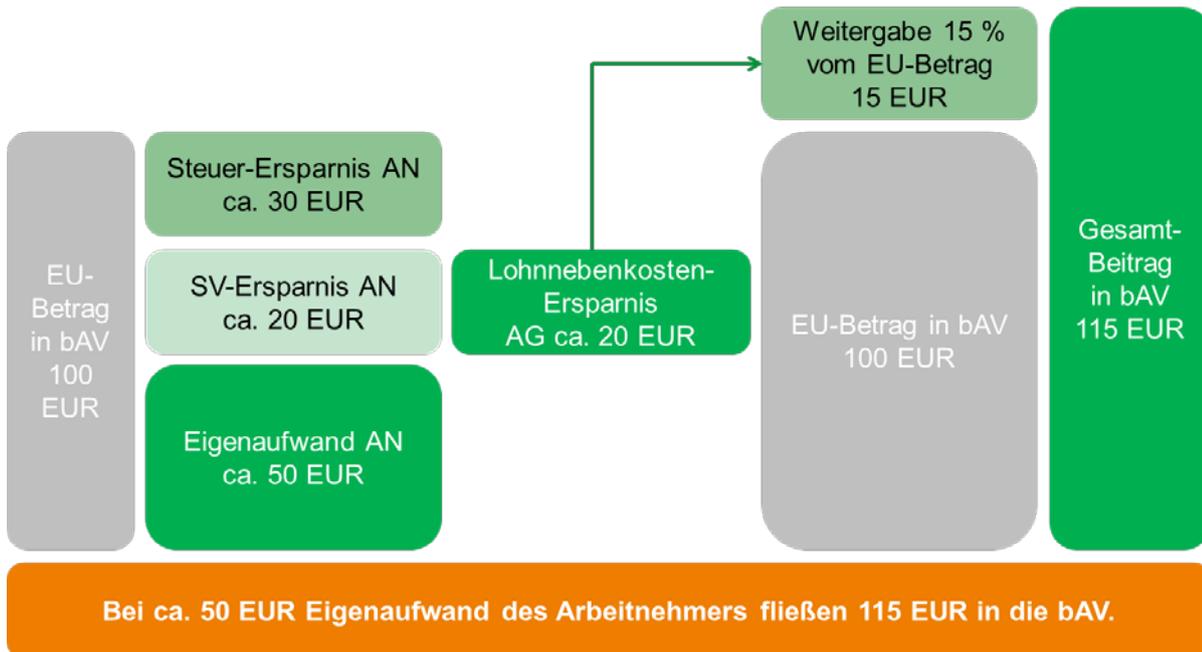
Eine entscheidende Rolle zur Stärkung der bAV spielt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss. Schließt ein Arbeitnehmer eine Betriebsrente durch Entgeltumwandlung ab, so muss der Arbeitgeber einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Dies gilt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019 und für bestehende Vereinbarungen ab dem 01.01.2022. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gilt gemäß BRSG nur für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.



Bitte beachten Sie:

- Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Entgeltumwandlung beträgt weiterhin 4 % der BBG (in 2018 bis 3.120 EUR jährlich).
- Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist sofort gesetzlich unverfallbar.
- Tarifverträge können von den Regelungen zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss abweichen (tarifdispositiv).

So funktioniert die Weitergabe der Sozialversicherersparnis (beispielhafte Darstellung):



EU = Entgeltumwandlung; SV = Sozialversicherung; AG-Ersparnis 19,375 % in 2018

3 Chancen und Potenziale der Aktion BRSG in 2018 nutzen

Die Aktualität des BRSG bietet den Aktions-Ansatz, die Arbeitgeber bereits in 2018 zum gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei Bestandsverträgen zu beraten. Zwar ist die Weitergabe der Sozialversicherersparnis erst ab 2022 zwingend (Übergangsfrist), aber die Unternehmen sind bis dahin allesamt über die gesetzeskonforme Abbildung des Arbeitgeberzuschusses zu informieren. Der Vorteil liegt neben der Erfüllung der Anforderungen auf der Hand: Die Arbeitgeber erhöhen die Attraktivität ihres Unternehmens und binden zudem wichtige Arbeitnehmer frühzeitig an sich. Bei gewünschter Gleichbehandlung der Mitarbeiter ist das Thema bis 2019 umzusetzen, da für Neuverträge der Arbeitgeberzuschuss bereits ab nächstem Jahr obligatorisch ist.

Grundsätzlich kommt der gesamte WWK-bAV-Bestand für die Beratung zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss in Frage, sofern die unter Punkt 2 aufgeführten Voraussetzungen für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss erfüllt sind. Der Fokus der Aktion liegt aber gezielt auf **Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 EStG i. V. m. einer Entgeltumwandlungsvereinbarung**. Für diese Bestandsverträge muss unterschieden werden, wie der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss von 15 % abgebildet werden kann:

- **Erhöhung** „zu alten Rechnungsgrundlagen“ von 15 % der Entgeltumwandlung bei Bestandsverträgen mit „Besonderen Bedingungen für ereignisabhängige Beitragserhöhungen“.
 - ➔ nach Tarif FVG05 (ab 04/2014), FVG06, FVG08, KVA05 (ab 04/2014), KVA06, KVA08.
- **Neuvertrag** bei Bestandsverträgen ohne die „Besonderen Bedingungen“ der u.a. die 15 % Arbeitgeberzuschuss abbildet.
 - ➔ nach Tarif RA14, RA16, RT14, RW14, FV01, FV02, FV04, FV05, FVx02, FVx04, FVx05, FVG01, FVG04, FVG05 (vor 04/2014), KVA01, KVA04, KVA05 (vor 04/2014).

Verträge bei denen bereits eine Arbeitgeberbeteiligung gezahlt wird, sind zu überprüfen, wie die bestehenden Regelungen genau gestaltet und ausformuliert sind. Hier ist eine individuelle auf die bestehende Versorgungszusage zugeschnittene Beratung erforderlich, die nicht Bestandteil dieser Aktion ist.

4 Umsetzung und Aktionsunterstützung

Überzeugen Sie Arbeitgeber und Arbeitnehmer von den unschlagbaren Vorteilen des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses. Das passgenaue Werkzeug dafür erhalten Sie von uns:

- 1) Für das Thema **Erhöhung** steht Ihnen ab sofort ein entsprechendes beschreibbares PDF-Formular „Anpassung einer Direktversicherung“ zur Verfügung:

Das Dokument finden Sie u. a. im geschlossenen Vermittlerbereich unter: [Produktunterlagen/bAV/Direktversicherung/Anträge](#)

Wichtige Hinweise:

- Eine Erhöhung ist bis maximal 15 % möglich.
- Ein Beratungsprotokoll ist wünschenswert, allerdings nicht zwingend erforderlich.
- Ein AVANTI-Angebot kann nicht erstellt werden.

Vorteile für Arbeitnehmer:

- Kein eigener Aufwand -> Erhöhung der Versorgungszusage wird komplett vom Arbeitgeber getragen
- Erhöhungen im bestehenden Vertrag zu alten Rechnungsgrundlagen

Vorteile für Arbeitgeber:

- Gesetzliche Verpflichtung wird rechtzeitig und gesetzeskonform („zuschussicher“) umgesetzt
- Kostenneutral bzw. immer noch eine Ersparnis von Sozialabgaben möglich
- Mitarbeiterbindung und Gleichbehandlung der Mitarbeiter ab 2019

- 2) Für das Thema **Neuvertrag** bietet sich beispielweise der FVG08 mit einem Mindestbeitrag von 50 EUR an. Hier ein entsprechendes Vorteils-Rechenbeispiel über AVANTI-Beratung für einen Arbeitnehmer mit einer bereits bestehenden Entgeltumwlungsvereinbarung in Höhe von 100 EUR und einem monatlichen Bruttogehalt von 3.000 EUR:

Brutto-/Nettorechner

1 Produkt und Beitragshöhe bzw. Liquiditätsverzicht eingeben

Produkt: Direktversicherung Vorteile... Umschichtung gesamt: 0,00 € Bearbeiten...
 Auswirkungen: monatlich Arbeitgeberzuschuss: 19,57 € Bearbeiten...
 Abgleich auf: Sparleistung
 in Höhe von mtl.: 50,00 €

AG-Zuschuss erhöht Sparleistung
 auf 4% der BBG begrenzen

2 Zeigen Sie Ihrem Kunden den Brutto-/Netto-Effekt

Liquiditätsverzicht	15,23 €
+ Steuerersparnis	9,00 €
+ Sozialversicherungersparnis	6,21 €
+ Arbeitgeberbeitrag	19,57 €
Produktbeitrag	50,01 €
Wirkungsgrad	328,37 %

Bar chart showing Liquiditätsverzicht (15,23 €) and Beitrag 2018 (50,01 €).

Arbeitgeberzuschuss dialog box:
 Monatlicher Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in €: 15,00 €
 Monatlicher Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in %: 15,00 %

- *Berechnungsgrundlagen: Steuerkl. I, Kirchensteuerpfl.,KV-Satz inkl. Zusatzbeitrag 15,60 %*
- *Erläuterung: Neuvertrag in Höhe von 50 EUR für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss, neuer Entgeltumwlungsbetrag in Höhe von 30,43 EUR, Arbeitgeberzuschuss für die neue Entgeltumwlung 4,57 EUR, Arbeitgeberzuschuss für die bestehende Entgeltumwlung 15,00 EUR, Sparleistung beinhaltet AG-Zuschuss*

Vorteil für den Arbeitnehmer:

Für den Neuvertrag in Höhe von 50 EUR müssen lediglich 15,23 EUR (Liquiditätsverzicht) aufgewendet werden.

Vorteile für den Arbeitgeber:

- Gesetzliche Verpflichtung rechtzeitig und gesetzeskonform („zuschusssicher“) umgesetzt
- Kostenneutral bzw. immer noch eine Ersparnis von Sozialabgaben möglich
- Mitarbeiterbindung und Gleichbehandlung der Mitarbeiter ab 2019

Bei Neuverträgen erfolgt die Umsetzung über die standardisierten Anträge bzw. AVANTI-Angebot. Verwenden Sie in diesem Zusammenhang bitte die **Aktionsnummer 198**. In AVANTI-Angebot kann die Aktionsnummer bei den „Ergänzenden Antragsdaten“ mit Hilfe der Auswahl **999 Sonstige** bei Aktionszeichen wie folgt angegeben werden:

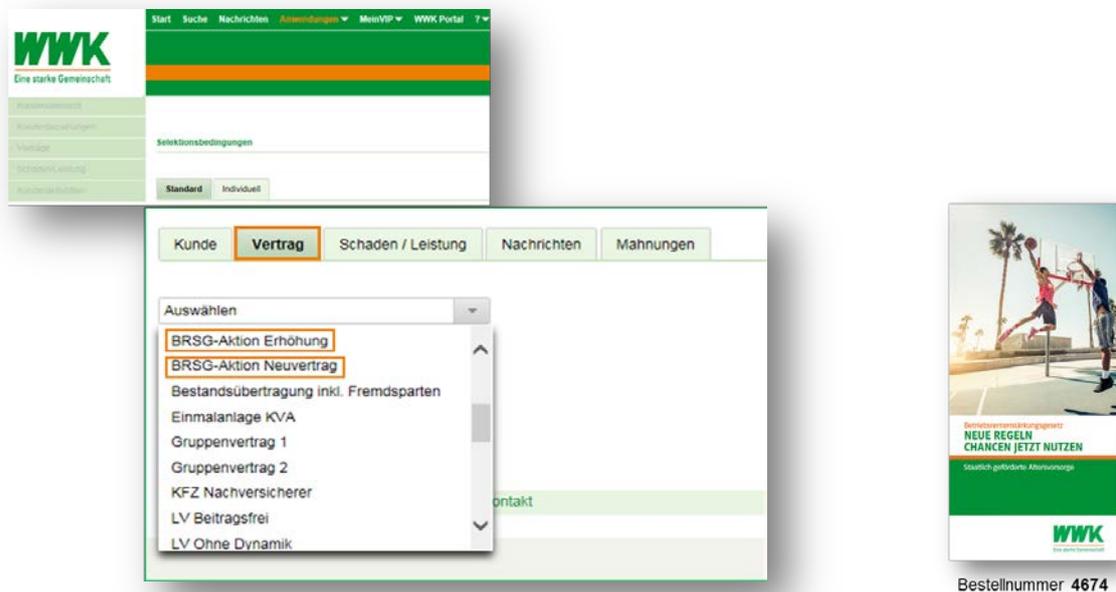
Antragsdaten Details

Aktionskennzeichen

Aktions-Nummer (xxx)

Name der Aktion

- 3) Für beide Varianten stehen speziell aufbereitete **VIP-Selektionen** „BRSG-Aktion Erhöhung“ und „BRSG-Aktion Neuvertrag“ der betroffenen Verträge zur Verfügung. Für den optimalen Einstieg sorgt das auf die Aktion abgestimmte **Arbeitgeber-Anschreiben**. Und um beim Arbeitgeber vollends zu überzeugen, geben wir Ihnen noch einen auf die Beratung zugeschnittenen **Flyer** an die Hand:



Alle Aktionsinhalte und -unterlagen inkl. eines **Ausfüllbeispiels** für die entsprechende **Zusatzvereinbarung** (abgestimmt auf das Vorteils-Rechenbeispiel unter 4.2) finden Sie zusammengefasst auf der **Seite Aktion BRSG** im geschlossenen Vermittlerbereich.



Chancen nutzen und sofort loslegen, da...

- ...BRSG jetzt in aller Munde ist und somit als Anlass für einen Beratungstermin beim Arbeitgeber genutzt werden kann.
- ... ein Neuvertrag bzw. eine Erhöhung vergütet wird (anstatt zukünftig etwaige Verrechnung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses mit dem bisher gezahlten Entgeltumwandlungsbetrag ohne Provision).

Viel Erfolg!

Mit freundlichen Grüßen
Ihr WWK Marketing