

Praxistipp 8: FörderRente für Geringverdiener (§100 EStG)

FörderRente für Geringverdiener – Ein wichtiger Baustein für ein gut funktionierendes Versorgungswerk

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 sogenannte „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 Arbeitgeber zu motivieren, sich für Ihre Mitarbeiter zu engagieren. Zusätzlich profitieren auch die 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 Praxistipp 8 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 einem Betrieb implementieren können. Sie erhalten außerdem praxiserprobte Tipps für die Ansprache des Themas bei Ihren Kunden.

Zu all diesen Themen bieten wir Ihnen gerne auch weitere Informationen sowie Workshops und Vor-Ort-Unterstützung durch unsere Direktionsbeauftragten oder Netzwerkpartner an.

Kommen Sie einfach auf uns zu!

Ihr Team der Continentale

Wer soll von der FörderRente profitieren?

Der Arbeitgeber hat 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 €

Ihr direkter Draht zur Continentale:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

oder



bAV-Vertriebsunterstützung



089/5153-400



bav-vu@continentale.de

Wir unterstützen Sie bei der Vorschlagserstellung, bei der Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen und kümmern uns um die Beantwortung Ihrer Fachfragen und Fragen zur betrieblichen Altersversorgung von und mit der Continentale.

Für die Unterstützung vor Ort stehen Ihnen gerne entweder Ihr persönlicher Ansprechpartner oder unsere bAV-Vertriebsunterstützung zur Verfügung.

Kontaktadresse für Makler:

Continentale
Lebensversicherung AG
- Direktion -
Baierbrunner Straße 31-33
81379 München
www.continentale.de

Continentale
Versicherungsverbund
- Vertrieb Makler -
Ruhrallee 92
44139 Dortmund
www.contactm.de

Ein Unternehmen des Continentale
Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit

Welche Voraussetzungen muss der Arbeitgeber 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 seiner 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 profitiert der Arbeitgeber von der FörderRente?

Der Arbeitgeber wird unbürokratisch gefördert, indem er über das Lohnsteuerabzugsverfahren 30 % des Förderbeitrages einbehalten darf. Den darüber hinaus gehenden Beitrag kann er als Betriebsausgabe geltend machen.

Dadurch behält der Arbeitgeber Liquidität im Unternehmen und kann mit wenig Aufwand die Altersversorgung seiner Mitarbeiter effektiv unterstützen.

So schafft er für sein Unternehmen einen echten Mehrwert in Bezug auf seine Attraktivität als Arbeitgeber und leistet einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Mitarbeiter-Fluktuation.

Ein Beispiel für:	„Besserverdiener“	„Geringverdiener“
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 können Sie als Vermittler Ihren Kunden anbieten?

Die Continentale stellt Ihnen für die Umsetzung der FörderRente die „Continentale FörderRente Classic Pro“ (Tarif FRCP) zur Verfügung. Es handelt sich dabei um eine Direktversicherung nach Art der sogenannten „neuen Klassik“ mit lebenslanger Rentenzahlung und Kapitalwahlrecht. Der Tarif muss ungezillmert sein. Das heißt, dass die Abschlusskosten über die Laufzeit verteilt werden. Dementsprechend erhält der Vermittler eine laufende Vergütung.

Bitte achten Sie darauf, dass der Arbeitgeber die Verwendung des ungezillmerten Tarifes z.B. durch die Archivierung der Versicherungsbedingungen im Lohnkonto dokumentiert.

Wie gestaltet sich der Beratungsprozess bei der FörderRente?

Für die Einführung der FörderRente ist lediglich die Beratung des Arbeitgebers erforderlich, da es sich um eine rein arbeitgeberfinanzierte Versorgung handelt. Durch die Einrichtung eines Kollektivvertrages und der listenmäßigen Anmeldung der Mitarbeiter ist der Beratungsprozess bewusst schlank und effektiv gehalten.

Der Arbeitgeber sollte seine Mitarbeiter aber in geeigneter Form informieren. Dabei unterstützen wir Sie und Ihren Kunden 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.