

bAV aktuell

→ **Neues** aus der betrieblichen Altersvorsorge

// NEUE CHANCEN DURCH DAS BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ //

Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSBG) ist zum 1. Januar in Kraft getreten

Mit der Ausgabe 03.2017 haben Sie bereits einen Überblick über die Änderungen durch das BRSBG erhalten. Im Folgenden finden Sie aktuelle Informationen zur Umsetzung bei Canada Life.

→ | **Erhöhung der steuerfreien Beitragszahlung bei der Direktversicherung**

Die Einführung des BRSBG bedeutet unter anderem in Bezug auf die Direktversicherung eine Verbesserung durch die Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG). Dies entspricht derzeit einem Jahresbeitrag von 6.240 €.

Der VorsorgePLANER enthält bereits die geänderten Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze der Sozialversicherung, ebenso die aktuellen Steuerwerte. Die aktuelle Version 8.2 können Sie unter dem folgenden Link herunterladen: www.canadalife.de/download-beratungs-und-berechnungssoftware

Wir freuen wir uns, dass wir ab sofort die vereinfachte Gesundheitsprüfung bei Einschluss der Zusatzoption „Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit“ bei Neuabschlüssen im Durchführungsweg der Direktversicherung bis zu dieser Beitragshöhe (6.240 € pro Jahr/520 € pro Monat) anbieten können (bisher: 3.500 €). Die aktuellen Antragsformulare können Sie bis auf Weiteres verwenden.

→ | **Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung**

Der bereits zum 1. Januar 2019 für Neuzusagen gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss, ab dem 1. Januar 2022 dann auch für vor 2019 erteilte Zusagen, wirft noch immer einige Fragen auf. Eines steht jetzt schon fest: Nahezu alle bestehenden Versorgungsordnungen, Gesamtzusagen und Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung werden den Vorgaben des Gesetzes nicht gerecht.

In den allerwenigsten dieser Regelungen ist erwähnt, dass Arbeitgeberzuschüsse zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis gedacht

Änderungen im Zusammenhang mit dem BRSBG

Vereinfachte Gesundheitserklärung bei Direktversicherungen mit der Zusatzoption „Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit“ nun bis 6.240 € Jahresbeitrag möglich

Bestehende Versorgungsregelungen in Unternehmen sollten in vielen Fällen aufgrund des BRSBG überprüft werden

Angebotservice für die Nutzung des Förderbeitrags für Geringverdiener nach § 100 EStG durch bAV-Team verfügbar

sind. Meist ist lediglich von einem freiwilligen Arbeitgeberzuschuss (sei es als Festzuschuss oder prozentuale Beteiligung) die Rede. Damit ist jedoch dem Willen des Gesetzgebers, nämlich der echten Weitergabe der ersparten Aufwendungen an die Sozialkassen, möglicherweise nicht ausreichend Genüge getan.

Auch soll der Arbeitgeberzuschuss in sehr vielen Fällen erst nach der Beendigung der Probezeit gezahlt werden. Dies ist ein eindeutiger Verstoß gegen die Vorgaben des Gesetzgebers, denn die Entgeltumwandlung kann nicht von der Vollendung der Probezeit abhängig gemacht werden – und damit auch nicht die gebotene Bezuschussung durch den Arbeitgeber in Höhe von 15 %.

Die bisher gern genutzte Möglichkeit, den Arbeitgeberzuschuss in eine Unterstützungskasse einzuzahlen, entspricht auch nicht dem Willen des Gesetzgebers. Es empfiehlt sich deshalb, alle Versorgungsregelungen im Unternehmen auf den Prüfstand zu stellen. Das bietet eine ausgezeichnete Chance, um mit Unternehmern ins Gespräch zu kommen.

Wir weisen in dem Zusammenhang gerne auf die Dienstleistungen unseres Kooperationspartners Ad Maximum GmbH zur Überprüfung von Versorgungszusagen hin.

→ | **Förderbetrag nach § 100 EStG für Geringverdiener**

Zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers für Geringverdiener werden durch das BRSBG gefördert. Als Geringverdiener im Sinne des Gesetzes gelten Personen, deren laufender steuerpflichtiger Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragszahlung nicht höher als 2.200 € pro Monat ist.

Ein förderfähiges Produkt muss unter anderem sicherstellen, dass von den Beiträgen jeweils derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Vertriebskosten herangezogen wird.

Canada Life hat bereits mit GENERATION business „LAP“ eine §-100-EStG-konform Vergütungsvariante. Gerne erstellen wir für Sie die Beispielrechnungen für Angebote im Rahmen der Geringverdienerförderung.

Unser bAV-Team steht Ihnen dazu gerne unter bav@canadalife.de und auch telefonisch unter 06102-306 1905 zur Verfügung.

Für den Fall, dass Sie die Berechnungen dennoch lieber selbst durchführen möchten, achten Sie bitte darauf, dass die Voreinstellung des Berechnungssystems „LAP“ lauten muss und dass diese Einstellung nach jeder durchgeführten Berechnung erneut gewählt werden muss.

Wurde „LAP“ gewählt und im Antrag angegeben, so erscheint in der Police in dem Abschnitt „besondere Vereinbarungen“ ein Hinweistext, der die Eignung des Vertrags im Sinne des § 100 Absatz 3 Nr. 5 EStG bestätigt.

Bitte beachten Sie, dass der Mindestbeitrag des GENERATION business 50 € pro Monat oder 600 € pro Jahr beträgt und daher über den förderfähigen

gen Höchstbetrag von 40 € pro Monat oder 480 € pro Jahr hinausgeht. Im Falle einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung kann der Arbeitgeber jedoch auch den übersteigenden Beitrag wie gewohnt als Betriebsausgaben steuerlich geltend machen. Eine Kombination von Entgeltumwandlung und Arbeitgeberbeitrag in einem Tarif ist außerdem zulässig.

Gerne unterstützen wir Sie mit weiteren Unterlagen zur bAV in unserem bAV-Werkzeugkasten oder auch bei Ihren Beratungen vor Ort. Bei Fragen rund um unser bAV-Angebot können Sie sich auch an Ihren vertrieblichen Ansprechpartner wenden.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit und ein erfolgreiches bAV-Jahr 2018!