

*Information für Vermittlerinnen und Vermittler
Thema: Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg)*

Zukunft machen wir aus Tradition.



Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer



Vom Gesetzgeber in Stein gemeißelt –

von uns für Sie freigelegt.



**Hochkarätige
Vertriebschancen
mit dem BRSg.**

Das BRSG hat das Potenzial,

Ihr bAV-Geschäft zu stärken.



Dr. Henriette Meissner

Geschäftsführerin Stuttgarter
Vorsorge-Management GmbH und
Generalbevollmächtigte für die bAV der
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

**Sehr geehrte Geschäftspartnerinnen
und Geschäftspartner,**

das Betriebsrentenstärkungsgesetz – kurz BRSG – als Jahrhundert-Reform hat zahlreiche Facetten und birgt einige „Stolperfallen“. Gleichzeitig ergeben sich zahlreiche Ansatzpunkte für den Vertrieb. Denn seit 2018 muss sich jede Firma neu mit ihrer betrieblichen Altersversorgung beschäftigen. Hier kommt Ihre Expertise und professionelle Beratung ins Spiel.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Chance auf deutlich mehr Betriebsrente. Für Arbeitgeber wird die Umsetzung einfacher. In der Summe lohnt sich das auch für Sie!

Sehr gerne unterstützen wir Sie. Wir haben das BRSG sozusagen schon einmal „freigelegt“ und den „Rohdiamanten“ geschliffen. Mit anderen Worten: Wir zeigen Ihnen neue Potenziale im bAV-Markt.

In dieser Broschüre finden Sie einen kompakten Überblick über das BRSG, wichtige Hinweise und Beratungsansätze. Verschaffen Sie sich selbst einen Eindruck davon, welche Änderungen und Chancen auf Sie und über 2 Millionen Unternehmen zukommen.

Wir sind überzeugt, dass Sie als Vermittler sich im Zuge des BRSG bei Ihren Kunden profilieren können. Ergreifen Sie die Chance auf noch mehr Geschäftserfolg.


Wir freuen uns auf Sie und sind für Sie da!

Herzliche Grüße

Ihre

Dr. Henriette Meissner

Die Änderungen und Neuerungen rund um das BRSG.

	Einführung	4
	bAV-Architektur (bAV I)	6
1	Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens	8
2	Förderbetrag für Niedrigverdiener	10
3	Freibetrag in der Grundsicherung	12
4	Erhöhung der Riester-Grundzulage	14
5	Zuschusspflicht für Arbeitgeber	16
6	Neue Vervielfältigungsregelung	18
7	Neue Nachholungsregelung	20
8	Sozialpartnermodell (bAV II)	22





Das Betriebsrentenstärkungsgesetz: Ziele, Zielgruppen und neue Perspektiven.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) will der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung vor allem in kleinen und mittleren Betrieben stärken. Herausgekommen sind zahlreiche Einzelnormen, die in dieser Broschüre zusammenfassend dargestellt werden.

Ihr Vertriebs Erfolg hängt nun maßgeblich davon ab, wie Sie mit den Neuerungen des BRSg in Ihrer Beratung umgehen. Wie verwandeln Sie diese Rohdiamanten in glänzende Vertriebsaussichten? Und wie lassen sich die Einzelteile zu einem sinnvollen Ganzen zusammensetzen?

Die Stuttgarter hat die Regelungen des BRSg unter die Lupe genommen, um Ihnen eine wie gewohnt starke Vertriebsunterstützung zu bieten.

Unser Fazit: Das BRSg stellt einen Perspektivenwechsel in der betrieblichen Altersversorgung dar. Die gesamte bAV-Architektur muss neu gedacht werden.



Neuerungen mit hochkarätigem Potenzial.

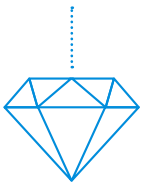
Die Stuttgarter hat chancenreiche Perspektiven identifiziert und diese weitergedacht. Für Unternehmen. Und für Sie.

Der verbindliche Zuschuss vom Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber-Zuschuss wird gesetzliche Pflicht. Damit wird er zum Standard jedes bAV-Konzepts. Die Stuttgarter erkennt Ausbaupotenzial. **Für alle Mitarbeiter.** Und über die Pflicht hinaus.

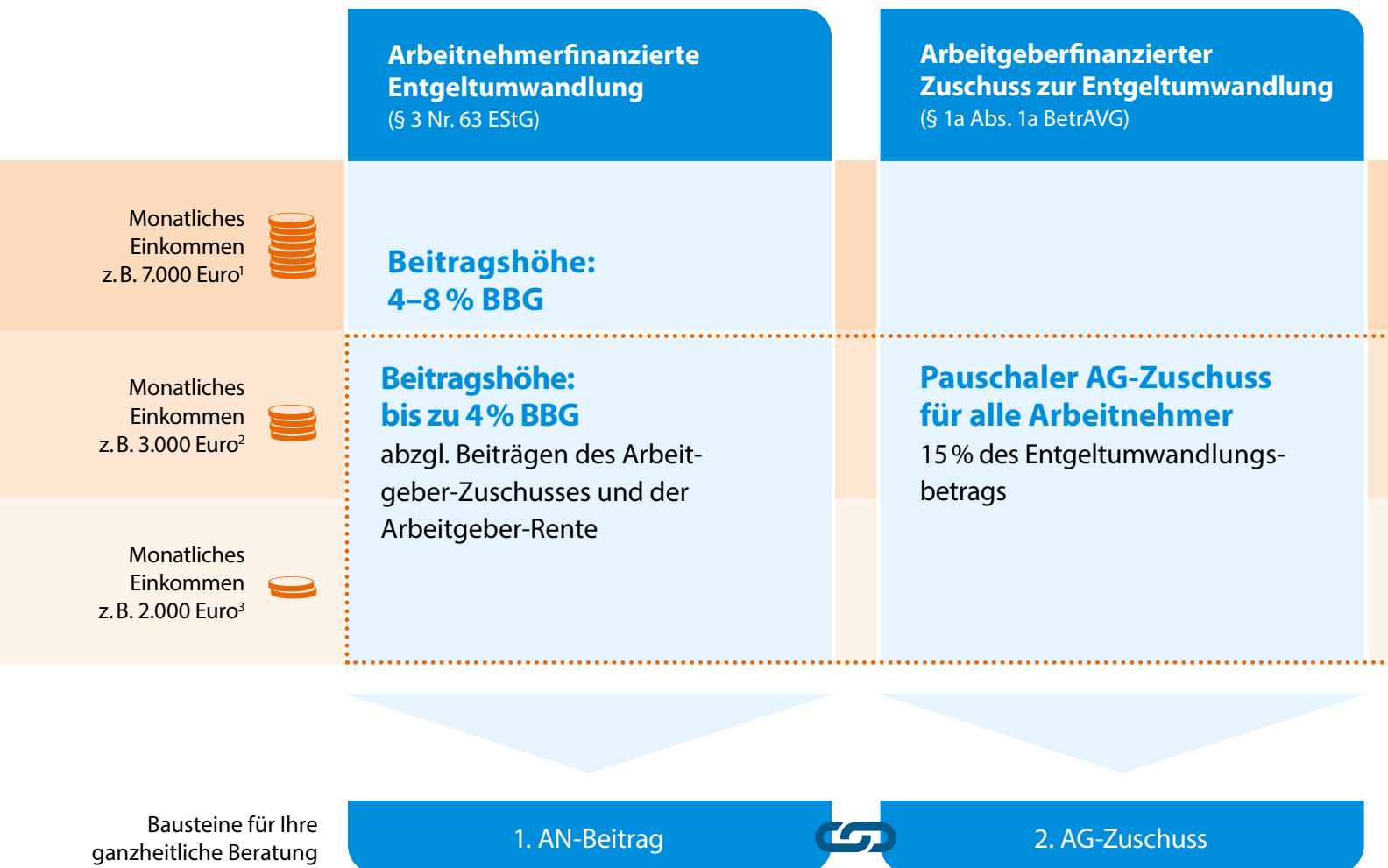
Die ausschließlich vom Arbeitgeber finanzierte Versorgung.

Mit der Einführung des Förderbetrags wird die Idee einer vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung salonfähig. Die Stuttgarter überträgt den Ansatz **auf alle Gehaltsgruppen.**



Die neue bAV-Architektur: alle Facetten vereint in einem sinnvollen Ganzen.

Auf Grundlage der neuen Perspektiven und Potenziale des BRSG hat Die Stuttgarter die bAV-Architektur für Sie neu gedacht. Ergebnis ist ein ganzheitliches Konzept, das sich im Rahmen Ihrer Firmenkundenberatung schnell und transparent in individuelle bAV-Konzepte übersetzen lässt.



¹ Beschäftigte mit hohem Monatseinkommen, z. B. zwischen der BBG Krankenversicherung und der BBG West zur gesetzlichen Rentenversicherung und darüber.

² Beschäftigte mit durchschnittlichem Monatseinkommen, z. B. zwischen 2.200 Euro bis zur BBG West der gesetzlichen Krankenversicherung.

³ Beschäftigte mit einem Monatseinkommen bis zu 2.200 Euro.

Startschuss für eine ganzheitliche Beratung.

Beratungsbedarf besteht infolge des BRSg in jedem Unternehmen. Denn die gesetzliche Pflicht, einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zu zahlen, muss umgesetzt werden. Bestehende Versorgungsordnungen und ggf. Altverträge müssen angepasst werden. Diesen Anlass können Sie nutzen, bei Ihren Kunden die neue bAV-Architektur ganzheitlich umzusetzen.

Arbeitgeber-Rente

(rein arbeitgeberfinanziert,
§ 100 EStG, ungezillmerte Tarife)

Doppelte Förderung für Arbeitgeber

Doppelt gefördert durch
Betriebsausgabenabzug und
ggf. bAV-Förderbetrag für
Niedrigverdiener

SV-rechtlich flankiert ...

3. AG-Rente

Arbeitnehmerfinanzierte

Riester-Rente
(§ 10a EStG)

Private Riester-Rente

im Arbeitgeber-Rahmenvertrag

4. AN-Riester-Rente

Für den Sonderfall der Umwidmung vermögenswirksamer Leistungen bietet Ihnen Die Stuttgarter spezielle Beratungshilfen an. Details finden Sie in der Neuauflage der Stuttgarter bAV-Lösung.



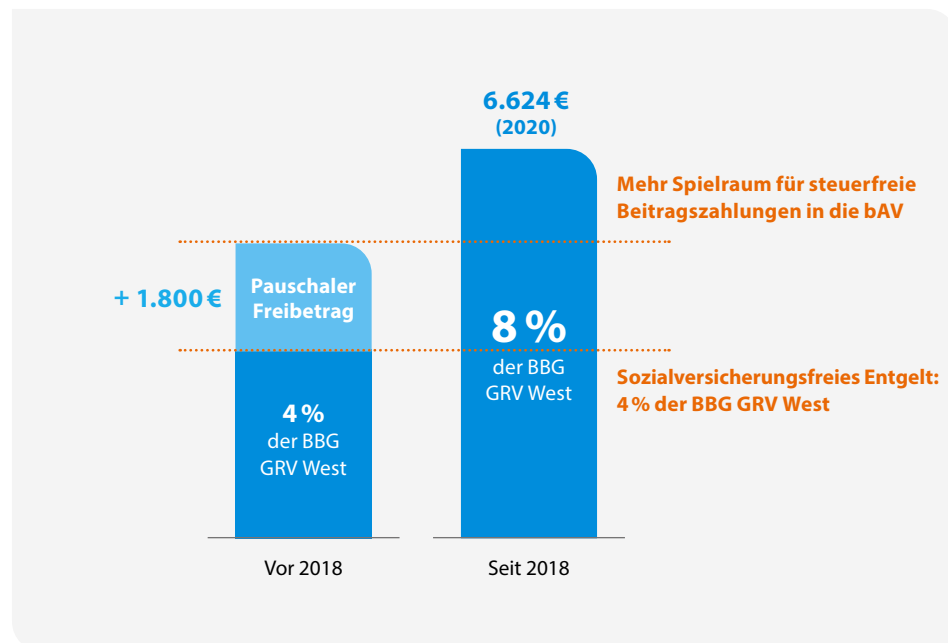
Besser für Besserverdiener: Der steuerliche Förderrahmen wird erhöht.

Das BRSG bringt eine Vereinfachung und deutliche Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens bei Entgeltumwandlung. Statt wie bisher 4 % + ggf. 1.800 Euro können seit 2018 8 % steuerfrei in eine Direktversicherung eingebracht werden.

Das müssen Sie wissen.

- Für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds gilt seit 1.1.2018 ein erhöhter Förderrahmen von 8 % (bisher 4 %) der BBG GRV West.
- Die bisherige zusätzliche Pauschale von 1.800 Euro jährlich entfällt.
- Das heißt für 2020: 6.624 Euro können jährlich **steuerfrei** in die Direktversicherung eingebracht werden.

Steuerlicher Förderrahmen in der Direktversicherung: Erhöhung von 4 % auf 8 % der BBG GRV West



Ihre Beratungsansätze und Chancen.

Bei Besserverdienern ist die Rentenlücke oft besonders groß. Auf der anderen Seite verfügen sie über mehr freies Einkommen für die Vorsorge. Mit der Entgeltumwandlung bieten Sie dieser Zielgruppe eine attraktive, steuerbegünstigte Möglichkeit zur Bildung einer soliden Altersversorgung.

Das ist besonders attraktiv, wenn der Arbeitnehmer oder der Gesellschafter-Geschäftsführer privat krankenversichert ist.



Märkte und Potenziale

21,2% der deutschen Arbeitnehmer, also rund 6,7 Millionen Menschen, sind Besserverdiener.¹ Ein riesiger Markt.



Arbeitgeberansprache

Spitzenverdiener können ohne größeren Arbeitgeberaufwand besonders profitieren.



Arbeitnehmeransprache

Besserverdiener mit privater Krankenversicherung profitieren besonders.

Gut für Sie:

Besserverdiener investieren in der Regel überdurchschnittlich hohe Beiträge in die bAV. Der höhere Förderrahmen unterstützt diese Tendenz – und damit auch Ihr Umsatzpotenzial. → Bei der Stuttgarter können für Neuabschlüsse ab 2020 die Beiträge zu den Direktversicherungen nach den Tarifen *performance-safe* und *index-safe* auf 8% der BBG erhöht werden. Die Erhöhung muss in den ersten 10 Jahren seit Versicherungsbeginn erfolgen. Ist eine Zusatzversicherung eingeschlossen, wird eine Gesundheitsprüfung notwendig. Bei Bestandsverträgen sprechen Sie uns bitte an.

¹ Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2012, „Niedriglohn und Beschäftigung 2010“.



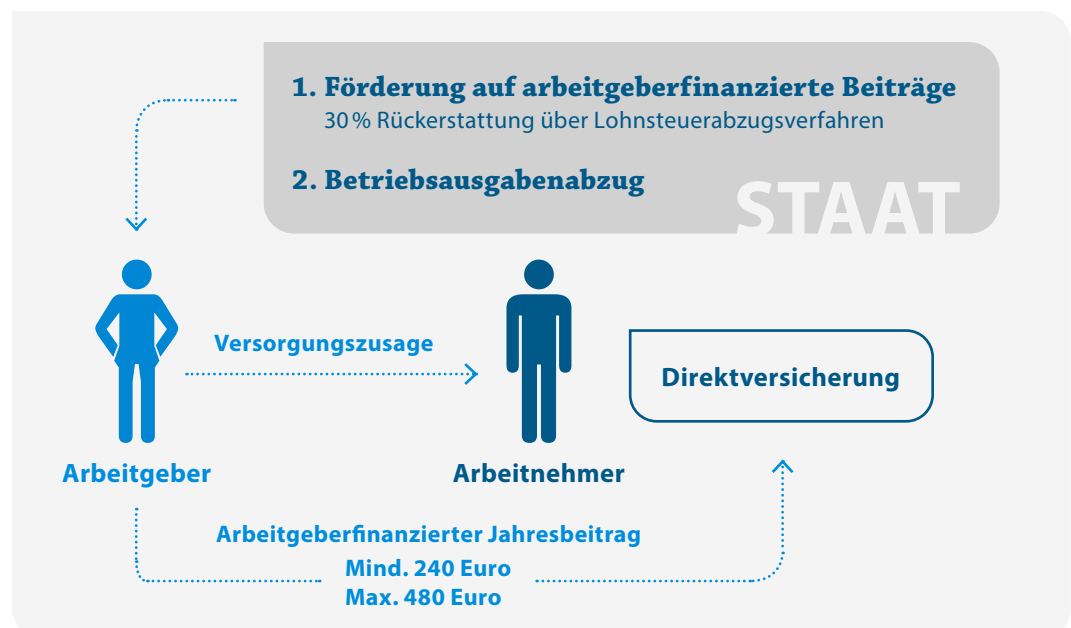
Ganz neu in der bAV: zusätzliche Förderung für Niedrigverdiener.

Für Niedrigverdiener schafft das BRSG eine neue Förderung: Sie greift bei einer ausschließlich vom Arbeitgeber finanzierten bAV, z. B. einer Direktversicherung. Für ihr freiwilliges Engagement erhalten Arbeitgeber 30 % ihrer Beiträge als bAV-Förderbetrag zurückerstattet.

Das müssen Sie wissen.

- Betrifft rein arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungen für Niedrigverdiener bis 2.200 Euro monatliches Bruttoeinkommen (§ 100 EStG).
- Von der Förderung können Minijobber, Niedrigverdiener, Auszubildende und Teilzeitkräfte profitieren.
- Voraussetzung: Der Arbeitnehmer ist im ersten Dienstverhältnis angestellt.
- Der jährliche förderfähige Arbeitgeberbeitrag muss mindestens 240 Euro und darf maximal 480 Euro betragen.
- 30 % der Beiträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag direkt über das Lohnsteuerabzugsverfahren erstattet.
- Aber aufgepasst: Es stellen sich weitere Fragen zur arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung oder zum Umgang mit bestehenden Versicherungen. Zudem sind neuerdings bei vermögenswirksamen Leistungen und matching contribution weitere steuerliche Einschränkungen (BMF-Schreiben vom 8.8.2019) zu beachten.

Doppelte Förderung durch den Staat



Ihre Beratungsansätze und Chancen.

Seit 1.1.2018 fördert der Staat eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung doppelt: Sie kann als Betriebsausgabe abgezogen werden und für Niedrigverdiener gibt es den Förderbetrag obendrauf. Diese doppelte Förderung ist der Startschuss für eine arbeitgeberfinanzierte Grundversorgung für **alle** Mitarbeiter. Das hilft bei der Bindung und Gewinnung von Mitarbeitern und ist arbeitsrechtlich unproblematisch.



Märkte und Potenziale

27% aller Arbeitnehmer verdienen unterhalb der Fördergrenze von 2.200 Euro brutto. Das sind 7,6 Millionen Menschen.²

Der bAV-Förderbetrag kann der Start in eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung für alle Mitarbeiter sein.



Arbeitgeberansprache

Vorteile im Wettbewerb um Personal in Branchen mit Fachkräftemangel.

Bindung **aller** Mitarbeiter, weniger Mitarbeiterfluktuation, Reduzierung von Kosten für Mitarbeitersuche und -einarbeitung.

Finanzieller Aufwand nach Förderung und Betriebsausgabenabzug ist überschaubar. Bis zu 50% fördert der Staat.

Nutzen Sie das Online-Tool zur Arbeitgeberberatung im Stuttgarter BeratungsNavigator.



Arbeitnehmeransprache

Grundstein zum Aufbau einer zusätzlichen Betriebsrente.

Sehr wirksam in Kombination mit Entgeltumwandlung und Arbeitgeber-Zuschuss.

Gut für Sie:

Das Marktpotenzial ist riesig. Der bAV-Förderbetrag öffnet Türen sowohl zu Arbeitgebern als auch zu Arbeitnehmern. → **Die Stuttgarter bietet** passende Direktversicherungs-Tarife für den bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG an.

² Deutscher Bundestag, Drucksache 18/1058 vom 27.12.2016; Datenbasis Verdienststrukturerhebung 2014, Statistisches Bundesamt.



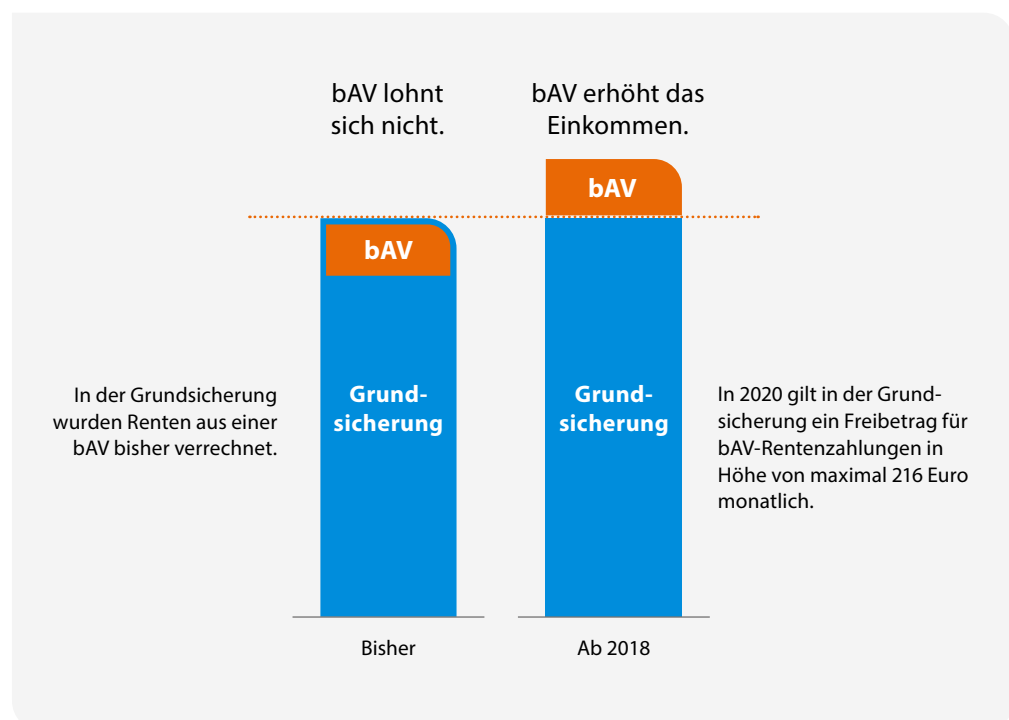
Vorsorge rechnet sich jetzt für jeden: neue Regelung in der Grundsicherung.

Niedrigverdiener erwerben oft nur geringe gesetzliche Rentenansprüche und sind im Alter dann auf die Grundsicherung angewiesen. Bisher wurden Renten aus freiwilliger Vorsorge dabei voll auf den Regelbedarf angerechnet. Das ändert sich nun mit der Einführung eines Freibetrags.

Das müssen Sie wissen.

- Der Freibetrag gilt für alle Renten aus freiwilliger Vorsorge (bAV, Riester-Rente, Basis-Rente, freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung).
- Gewährt wird der Freibetrag, wenn Grundsicherung in Anspruch genommen wird.
- Der Freibetrag beträgt pauschal 100 Euro zzgl. 30% der Zusatzrentenansprüche über 100 Euro.
- Der Freibetrag ist auf 50% der Regelbedarfsstufe 1 (2020: 216 Euro) gedeckelt.

Neue Anrechnungsregeln in der Grundsicherung: mehr Einkommen durch bAV



Ihre Beratungsansätze und Chancen.

Mit dem Freibetrag wird das größte Hemmnis für die Verbreitung der bAV bei Niedrigverdienern abgemildert: die volle Anrechnung von freiwilliger Vorsorge auf die Grundsicherung. Informieren Sie Niedrigverdiener über den neuen Freibetrag. Die bAV lohnt sich nun auch bei geringen gesetzlichen Rentenansprüchen.



Märkte und Potenziale

7,6 Millionen Menschen³ mit niedrigem Einkommen erhalten von Ihnen ein Argument, betrieblich vorzusorgen.



Arbeitgeberansprache

bAV für jeden Mitarbeiter – unabhängig vom Einkommen – als Teil der unternehmerischen Verantwortung.



Arbeitnehmeransprache

Betriebliche Altersversorgung rechnet sich jetzt auch für Bezieher eines niedrigen Einkommens.

Gut für Sie:

Dank des Freibetrags haben Sie ein Argument für Niedrigverdiener, in eine bAV zu investieren. Eine neue Zielgruppe wartet auf Ihre Beratung und Ihre Angebote.

³ Deutscher Bundestag, Drucksache 18/1058 vom 27.12.2016; Datenbasis Verdienststrukturerhebung 2014, Statistisches Bundesamt.



Das attraktive Plus: Erhöhung der Riester-Grundzulage.

Das BRSG stärkt auch die Riester-Vorsorge. Seit 2018 gilt für alle Riester-Verträge eine erhöhte Grundzulage von 175 Euro. In einem rabattierten Kollektivvertrag des Arbeitgebers für seine Mitarbeiter lohnt sich die Riester-Vorsorge doppelt.

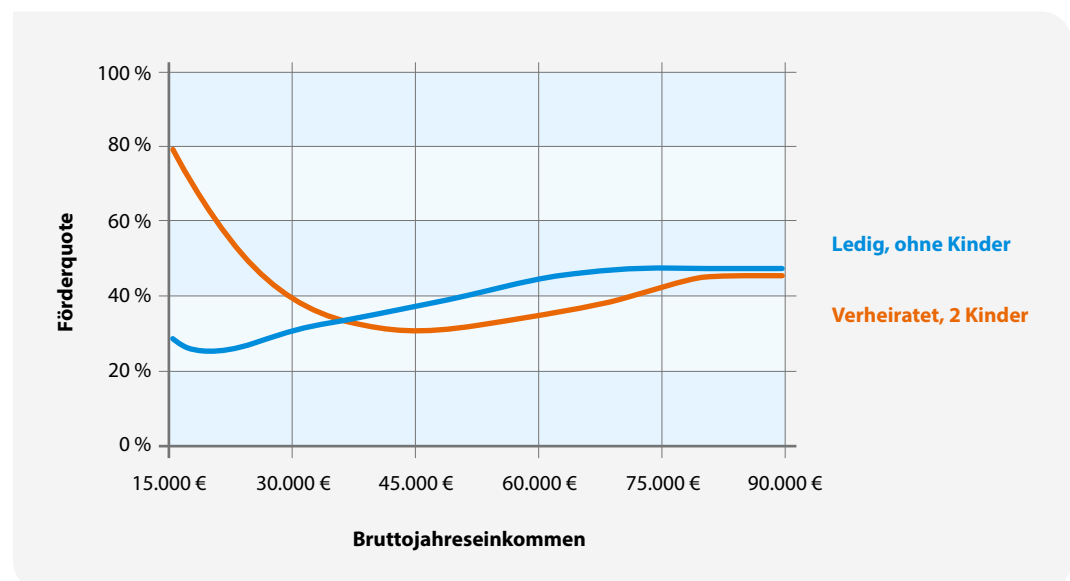
Das müssen Sie wissen.

- Die Riester-Grundzulage wird von 154 Euro auf 175 Euro erhöht.
- Die Erhöhung gilt für private und betriebliche Riester-Alt- und -Neuverträge.
- Die Kinderzulage bleibt unverändert: 185 Euro für jedes bis Ende 2007 und 300 Euro für jedes ab 2008 geborene Kind.
- Arbeitnehmer profitieren mit einer privaten Riester-Vorsorge über einen rabattierten Kollektivvertrag von günstigen Konditionen. Es entsteht kein Zusatzaufwand für Arbeitgeber.

Riester lohnt sich für alle

Dank der Zulagen und des Steuervorteils rechnet sich Riester

- für Niedrigverdiener durch staatliche Zuschüsse.
- für Arbeitnehmer mit Familie durch Kinderzulage und Förderung für Ehegatten.
- für junge Arbeitnehmer bis 26 Jahre durch Berufseinsteigerbonus.
- für Besserverdiener durch attraktive Steuervorteile.



Ihre Beratungsansätze und Chancen.

Die Riester-Rente als zusätzliche, stark geförderte Vorsorge lohnt sich. Im Rahmen der bAV bedeutet Riester jedoch für Arbeitgeber Mehraufwand. Die Einrichtung eines Kollektivvertrags für die Belegschaft ist eine clevere Alternative. Sie erlaubt Ihnen, **alle Arbeitnehmer und deren Ehepartner** anzusprechen.



Märkte und Potenziale

Jeder Arbeitnehmer, der in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt, darf eine staatlich geförderte Riester-Rente aufbauen.

Rund 32,7 Millionen Deutsche sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt.⁴



Arbeitgeberansprache

Kostenlose Sozialleistung: Der Arbeitgeber ermöglicht Arbeitnehmern bessere Konditionen beim Abschluss einer Riester-Rente.

Ein Kollektivvertrag für eine private Riester-Rente bedeutet keinen Mehraufwand für den Arbeitgeber.



Arbeitnehmeransprache

Maximale Förderung bei minimalem Eigenaufwand mit Ergänzung der bAV durch die Riester-Rente erreichen.

Bessere Konditionen im Kollektivvertrag gegenüber privater Vorsorge.

Gut für Sie:

Sie können bAV und Riester-Rente in einem Zug anbieten. So erzielen Sie deutlich mehr Geschäft und insgesamt höhere Beitragszahlungen. → **Die Stuttgarter bietet** Arbeitgebern den Abschluss eines Kollektivvertrags für private Riester-Renten im Betrieb an.

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, „Beschäftigung – die aktuellen Entwicklungen“, September 2017.



Für Arbeitgeber bald ein Muss: 15 % Zuschuss bei Entgeltumwandlung.

Ein Zuschuss zur Entgeltumwandlung war für Arbeitgeber bisher freiwillig. Das BRSG macht ihn zur Pflicht. Denn der Arbeitgeber spart bei jeder Entgeltumwandlung selbst auch Sozialversicherungsbeiträge. Soweit dies der Fall ist, muss diese Ersparnis weitergegeben werden – maximal 15 %. Damit das für den Arbeitgeber einfach zu handhaben ist und keine Haftungsrisiken entstehen, sollten immer 15 % pauschal weitergegeben werden.

Das müssen Sie wissen.

- Zuschusspflicht für Arbeitgeber gilt bei Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds.
- Die Beitragspflicht des Arbeitnehmers in der Leistungsphase wird damit deutlich abgedeckt.
- Die Höhe des Zuschusses beträgt pauschal 15 % des Arbeitnehmerbeitrags, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- Gilt ab 1.1.2019 für Neuzusagen bzw. ab 1.1.2022 für bestehende Zusagen (individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen, die vor dem 1.1.2019 geschlossen worden sind).
- Es sind tarifvertragliche Vereinbarungen zu berücksichtigen. In Tarifverträgen kann z. B. von der gesetzlichen Regelung der Zuschusspflicht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG abgewichen werden. Im Zweifelsfall sollte der tarifgebundene Arbeitgeber von seinem Arbeitgeberverband eine verbindliche Auskunft zum Tarifvertrag einholen.

Der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss: Mehrwert vom Chef

Arbeitgeber-
Zuschuss

15 %
+

Entgeltum-
wandlung

Der Arbeitgeber-Zuschuss ist für Neuzusagen ab 2019, für Altzusagen und kollektive Zusagen ab 2022 Pflicht!

Ihre Beratungsansätze und Chancen.

Der Arbeitgeber-Zuschuss ist der wichtigste Ansatz für Sie. Denn er betrifft alle Arbeitgeber, die eine Direktversicherung für ihre Arbeitnehmer eingeführt haben oder in Zukunft einführen. Rechtssicher und einfach ist es, allen Mitarbeitern einen Zuschuss in Höhe von 15% pauschal zu geben. Aufgrund des hohen Beratungsbedarfs sollte in jedem Unternehmen so früh wie möglich mit der Umsetzung begonnen werden.



Märkte und Potenziale

Betrifft alle Arbeitgeber, die eine Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG anbieten.

Betrifft alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer.



Arbeitgeberansprache

Bestehende bAV und Versorgungsordnungen auf zukünftige rechtliche Sicherheit prüfen.

Unterstützung bei der Anpassung des vorhandenen bAV-Konzepts des Unternehmens.

Einfache und rechtssichere Umsetzung für den Arbeitgeber.



Arbeitnehmeransprache

Gelegenheit nutzen, um eine zusätzliche Vorsorge aufzubauen.

Je höher der eigene Beitrag, desto höher der Arbeitgeber-Zuschuss.

Optimierung der bestehenden Entgeltumwandlung.

Gut für Sie:

Der Arbeitgeber-Zuschuss wird die Abschlussbereitschaft bei Arbeitnehmern erhöhen und zu höheren Beiträgen in der bAV führen. Hier eröffnet sich eine doppelte Umsatzchance für Ihr Geschäft. → **Die Stuttgarter lässt** für alle Direktversicherungsverträge seit dem 1.1.2005 eine Erhöhung um 15% in den Verträgen mit den ursprünglichen Rechnungsgrundlagen zu. Sie haben Direktversicherungen bei einem Versicherer, der generell keine Erhöhung zulässt? Sprechen Sie uns an: Bei der Stuttgarter sind Verträge bereits ab einem jährlichen Beitrag von 15 Euro (ohne Mindestrente) möglich!



Das BRSG versüßt den Abschied: verbesserte Bedingungen beim Vervielfältiger.

Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses können Arbeitnehmer größere Summen „rückwirkend“ als Einmalbeitrag in eine Direktversicherung einbringen. Die bisherigen Bedingungen dafür wurden vereinfacht und verbessert.

Das müssen Sie wissen.

- Gilt bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.
- Erlaubt, bis zu 4% der BBG GRV West pro Dienstjahr steuerfrei in eine Direktversicherung einzubringen.
- Bis zu 10 Jahre können berücksichtigt werden: Der Höchstbetrag für 2020 liegt also bei 33.120 Euro.
- Die Anrechnung tatsächlich gezahlter Beiträge auf den möglichen Höchstbetrag entfällt.
- Der Beitrag zum Vervielfältiger ist sozialversicherungspflichtig. Ausgenommen sind ggf. Abfindungen.
- Idealerweise sollte der Vervielfältiger noch während der aktiven Dienstzeit vereinbart werden.

Ihre Beratungsansätze und Chancen.

Langjährige Mitarbeiter erhalten häufig Abfindungen oder Boni, wenn sie ein Unternehmen verlassen. Dank der Vervielfältigungsregelung können diese Zahlungen steuerfrei in eine Direktversicherung fließen.



Märkte und Potenziale

Auch wenn Abfindungen nicht der Regelfall sind:
Die hohen Beitragssummen im Vervielfältigungsfall lohnen sich.



Arbeitgeberansprache

Feste Option in der Abfindungspolitik, die sich für Arbeitnehmer lohnt und personalpolitisch sinnvoll ist.



Arbeitnehmeransprache

Steuerbegünstigte Möglichkeit, wenn Abfindung oder Bonus in die Altersversorgung fließt.

Gut für Sie:

Informieren Sie Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Möglichkeit, Abfindungs- oder Bonuszahlungen in eine Direktversicherung einzubringen, statt sie hoch versteuert auszuzahlen.

→ **Sprechen Sie uns an**, wenn die Vervielfältigungsregelung bei der Stuttgarter umgesetzt werden soll.



Für Arbeitnehmer mit Auszeiten: die neue Nachholungsregelung.

Nach Wiederaufnahme eines ruhenden Arbeitsverhältnisses können Beiträge in eine Direktversicherung nachgezahlt werden. Die neue Nachholungsregelung formuliert hierfür sehr strikte Vorgaben, aber auch einen großzügigen Beitragsrahmen.

Das müssen Sie wissen.

- Erlaubt für vergangene Dienstjahre die steuerfreie Nachzahlung von Beiträgen bis zu 8% der BBG GRV West in eine Direktversicherung.
- Gilt für Dienstverhältnisse, die mindestens ein ganzes Kalenderjahr – ohne Bezug eines zu versteuernden Arbeitslohns – geruht haben (Jahresregelung).
- Gilt z.B. bei Entsendung ins Ausland, Elternzeit, Sabbatical, Krankheit.
- Bis zu 10 Jahre sind möglich: Der Höchstbetrag für 2020 liegt bei 66.240 Euro.
- Eine Nachzahlung ist nur bis zum Ende des Folgejahres möglich.
- Zu beachten: Nachzahlungsbeträge sind sozialversicherungspflichtiges Entgelt.

Ihre Beratungsansätze und Chancen.

Durch die gesetzlichen Vorgaben ist diese Regelung nur für einen speziellen Personenkreis attraktiv. Der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Auszeit oder die Rückkehr nach einem beruflichen Auslandsaufenthalt ist dennoch ein guter Gesprächsanlass.



Märkte und Potenziale

Angebot für Rückkehrer aus Elternzeit oder nach langer Krankheit, vor allem für Besserverdiener nach Sabbatical oder beruflichem Auslandsaufenthalt. Die hohen Beitragssummen lohnen sich.



Arbeitgeberansprache

Möglichkeit bei der Ausschüttung von Boni nach Auslandsentsendung oder ruhendem Arbeitsverhältnis berücksichtigen.



Arbeitnehmeransprache

Prüfen anhand des finanziellen Spielraums, ob eine Nachholung der betrieblichen Altersversorgung möglich ist.

Gut für Sie:

Besonders besser verdienende Kunden, die nach einem beruflichen Auslandsaufenthalt oder einem Sabbatical zurückkehren, bieten attraktive Umsatzpotenziale.

→ **Sprechen Sie uns an**, wenn bei bestehenden Stuttgarter-Verträgen Nachholungen gewünscht sind.



Die Antwort der Stuttgarter auf das Sozialpartnermodell.

Als Experte wissen Sie, dass im Zuge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) eine neue bAV-Welt entsteht: das Sozialpartnermodell. Das heißt, für Arbeitgeber entfallen Haftungsrisiken. Arbeitnehmer gewinnen neue Renditechancen – und müssen dafür auf liebgewonnene Garantien verzichten.

Die Stuttgarter bietet die bAV nach dem Sozialpartnermodell im Rahmen des Konsortiums „Das Rentenwerk“ an.

www.dasrentenwerk.de



Das Rentenwerk wurde von fünf namhaften Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit initiiert. Wir sind zusammen Produktgeber und verstehen uns als Dienstleister der Sozialpartner. Unser gemeinsames Ziel: Wir unterstützen die Sozialpartner dabei, eine von Sozialpartnern getragene betriebliche Vorsorge zu entwickeln. Damit diese Mitglieder und Mitarbeiter begeistern, binden und gewinnen können.

Mehr Stuttgarter Antworten erhalten Sie von unseren bAV-Spezialisten.

Haben Sie Fragen zu den Neuerungen des BRSg, zur bAV-Architektur oder zum Rentenwerk? Dann treten Sie mit unseren qualifizierten und erfahrenen bAV-Experten in Kontakt.



0711 665-2525



bav@stuttgarter.de

Sichern Sie sich Ihren wertvollen Wissensvorsprung rund um die bAV auf www.bavheute.de.

BETRIEBSRENTEN
MANAGER 

bAVheute

Der Stuttgarter Online-Service für
unabhängige Vermittler und Entscheider.

Überreicht von Ihrer/Ihrem persönlichen Maklerbetreuer/-in:

6.1.003 Stand 11/2019

Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
Rotebühlstraße 120 · 70197 Stuttgart
Telefon 0711 665-0 · Fax 0711 665-1516
info@stuttgarter.de · www.stuttgarter.de