Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Betriebliche Altersversorgung: Die Stuttgarter bAV-Lösung

Einführungsworkshop für Geschäftspartner

Teil 2: Zielgruppen und die richtige Architektur für die betriebliche Altersversorgung (bAV)

Inhalt

1. Gesamtmarkt der betrieblichen Altersversorgung (bAV)
2. Geänderter Rahmen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz
3. Zielgruppe Fach- und Führungskräfte (Besserverdiener)
4. bAV für Arbeitnehmer mit laufendem Arbeitslohn bis 2.200,- € monatlich
5. Zielgruppe Normalverdiener
6. Zielgruppe Junge Arbeitnehmer
7. Zielgruppe Minijobber

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

1.

Gesamtmarkt der betrieblichen Altersversorgung (bAV)

Welche Chancen bietet Ihr Bestand?

Zukunft machen wir aus Tradition.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Einführungsworkshop bAV
für unsere Geschäftspartner am: _____

Kunde/Firma	Meine Verkaufs- und Vertriebsansätze

Die Stuttgarter bAV-Lösung

ARBEITGEBER 1 Analyse · 2 bAV-Konzept · ARBEITNEHMER 3 Information · 4 Einzelgespräche

Ihre Geschäftskunden kompetent und zielgerecht informieren.

Riesiger Markt: Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer

Jeder sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer hat gesetzlichen Anspruch.

- Der potenzielle bAV-Gesamtmarkt umfasst rund **41 Millionen Menschen**[1].
  Sozialversicherungspflichtig sowie geringfügig Beschäftigte, Stand September 2019
- Das noch unerschlossene Beitrags-Volumen beträgt **einige Milliarden Euro jährlich**.

Betrachten Sie Ihren Kundenstamm mit neuen Augen: Jeder Arbeitnehmer ist potenziell bAV-anspruchsberechtigt – und entsprechend an Beratung interessiert.

[1] Bundesagentur für Arbeit, September 2019

Ihre Chance: Massive Informationslücken

Viele Arbeitnehmer verfügen über keine oder mangelhafte Informationen zur bAV.

- Viele Arbeitnehmer wissen nicht um ihr **Recht auf Entgeltumwandlung**.
- Die mit der bAV verbundenen **Steuer- und ggf. Sozialversicherungs (SV)-Vorteile**[1] sind häufig nicht bekannt.
- Zahllose Arbeitnehmer sind sich der **Fördermöglichkeiten durch den Arbeitgeber** nicht bewusst.

Motivieren Sie Arbeitnehmer zur betrieblichen Altersversorgung, indem Sie ganz einfach über deren rechtliche Ansprüche und finanziellen Vorteile informieren.

[1] Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge gegebenenfalls bis 4% der BBG (2020: 3.312 € p.a.). Leistungen aus geförderten Beiträgen und Zuzahlungen sind nach § 22 Nr. 5 EStG in vollem Umfang einkommensteuerpflichtig. Leistungsempfänger, die Mitglieder in einer gesetzlichen Krankenkasse sind, haben für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der bAV den vollen allgemeinen Beitragssatz ihrer Krankenkasse allein zu zahlen.

Ein wesentliches Argument: Die Versorgungslücke im Rentenalter

Die bAV gilt als attraktive Möglichkeit der Altersversorgung.

- Mit einer betrieblichen Altersversorgung kann die Lücke zwischen späterer gesetzlicher Rente und dem **tatsächlichen individuellen finanziellen Bedarf** verkleinert werden.

Die bAV-Rente ist nötig, um die niedrige gesetzliche Nettorente zu ergänzen.

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung – Rentenversicherung in Zahlen 2019

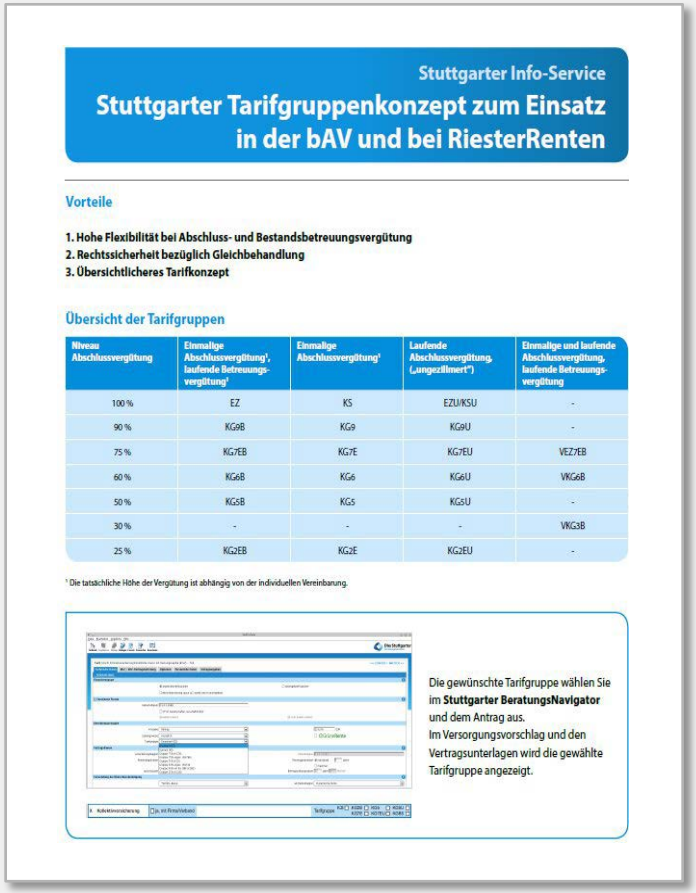
Als Team profitieren: Mehrwert Kollektivvertrag

Die Bündelung in einem bAV-Kollektivvertrag ergibt zusätzliche Vorteile.

- Listenmäßige Antragsaufnahme reduziert Ihren Verwaltungsaufwand erheblich.
- Flexibles Tarifgruppenkonzept.
- Keine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband notwendig.

Nutzen Sie die Vorteile des Kollektivvertrages, um Zeit zu sparen und flexibel zu sein.

Das Stuttgarter Tarifgruppenkonzept mit unterschiedlichen Modellen für die Vergütung



Stuttgarter Info-Service

Stuttgarter Tarifgruppenkonzept zum Einsatz in der bAV und bei RiesterRenten

Vorteile

1. **Hohe Flexibilität bei Abschluss- und Bestandsbetreuungsvergütung**
2. **Rechtssicherheit bezüglich Gleichbehandlung**
3. **Übersichtlicheres Tarifkonzept**

Übersicht der Tarifgruppen

Niveau Abschlussvergütung	Einmalige Abschlussvergütung[1], laufende Betreuungsvergütung[1]	Einmalige Abschlussvergütung[1]	Laufende Abschlussvergütung („ungezillmert")	Einmalige und laufende Abschlussvergütung, laufende Betreuungsvergütung
100 %	EZ	KS	EZU/KSU	-
90 %	KG9B	KG9	KG9U	-
75 %	KG7EB	KG7E	KG7EU	VEZ7EB
60 %	KG6B	KG6	KG6U	VKG6B
50 %	KG5B	KG5	KG5U	-
30 %	-	-	-	VKG3B
25 %	KG2EB	KG2E	KG2EU	-

[1] Die tatsächliche Höhe der Vergütung ist abhängig von der individuellen Vereinbarung.

Die gewünschte Tarifgruppe wählen Sie im **Stuttgarter BeratungsNavigator** und dem Antrag aus.
Im Versorgungsvorschlag und den Vertragsunterlagen wird die gewählte Tarifgruppe angezeigt.

Zusammenfassung

- Arbeitnehmer haben Informationsbedarf.
- Die Stuttgarter bietet einfache Lösungen für Kollektivverträge.
- Die Stuttgarter bietet ein an Ihrem individuellen Beratungsaufwand orientiertes Tarifgruppenkonzept.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

2.

Geänderter Rahmen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

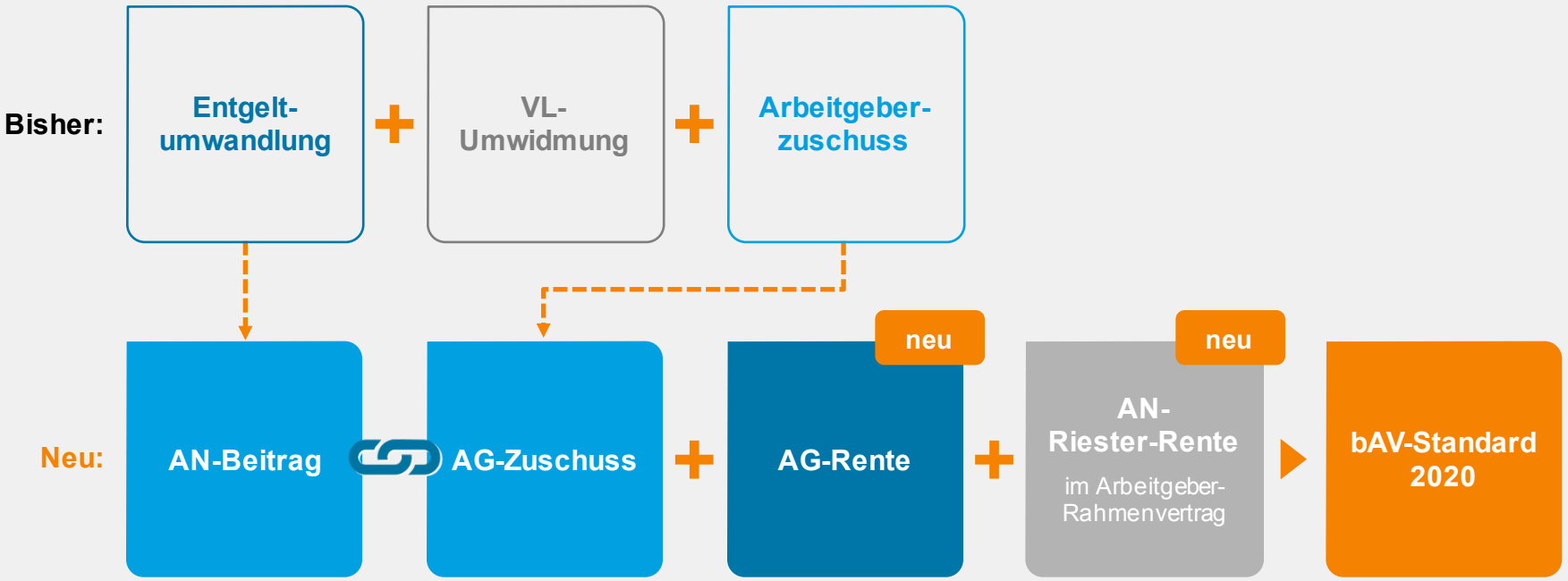
Neue Perspektiven in der bAV: das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Das BRSG steht für zahlreiche Änderungen und Anpassungen in der betrieblichen Altersversorgung. Besonders nennenswert:

- **Der verbindliche Zuschuss vom Arbeitgeber:** Der AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung wird gesetzliche Pflicht.
- **Der Förderbetrag für Einkommen bis 2.200 Euro monatlich:** Die Idee einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung wird salonfähig.

Die Stuttgarter hat diese Ansätze auf alle Mitarbeiter und alle Gehaltsgruppen übertragen und eine ganzheitliche bAV-Architektur entwickelt.

Veränderte Rahmenbedingungen: Die Bausteine jedes bAV-Konzepts



Zusammenfassung

- Als **AN-Beitrag** bleibt die Entgeltumwandlung die Basis jedes bAV-Konzepts.
- Der nun verpflichtende **AG-Zuschuss** wird direkt mit dem AN-Beitrag verknüpft.
- Die rein arbeitgeberfinanzierte **AG-Rente** findet Eingang in das bAV-Konzept.
- Die im AG-Kollektivvertrag abgeschlossene **AN-Riester-Rente** ergänzt die bAV.
- Die VL-Umwidmung bleibt als Sonderlösung erhalten.

Die neue bAV-Architektur: Das steht hinter den neuen Versorgungsbausteinen

	Arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung (§ 3 Nr. 63 EStG)	Arbeitgeberfinanzierter Zuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG)	Arbeitgeber-Rente (rein arbeitgeberfinanziert, § 100 EStG, ungezillmerte Tarife)	Arbeitnehmerfinanzierte Riester-Rente (§ 10a EStG)
Monatliches Einkommen z.B. 7.000 EUR	**Beitragshöhe: 4–8 % BBG**			**Private Riester-Rente** im Arbeitgeber-Rahmenvertrag
Monatliches Einkommen z.B. 3.000 EUR	**Beitragshöhe: bis zu 4 % BBG** abzgl. Beiträgen des Arbeitgeber-Zuschusses und der Arbeitgeber-Rente	**Pauschaler AG-Zuschuss für alle Arbeitnehmer** 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags	**Doppelte Förderung für Arbeitgeber** Doppelt gefördert durch Betriebsausgabenabzug und ggf. bAV-Förderbetrag für Einkommen bis 2.200 EUR/Monat **SV-rechtlich flankiert**	
Monatliches Einkommen z.B. 2.000 EUR				
Bausteine für Ihre ganzheitliche Beratung	AN-Beitrag	AG-Zuschuss	AG-Rente	AN-Riester-Rente

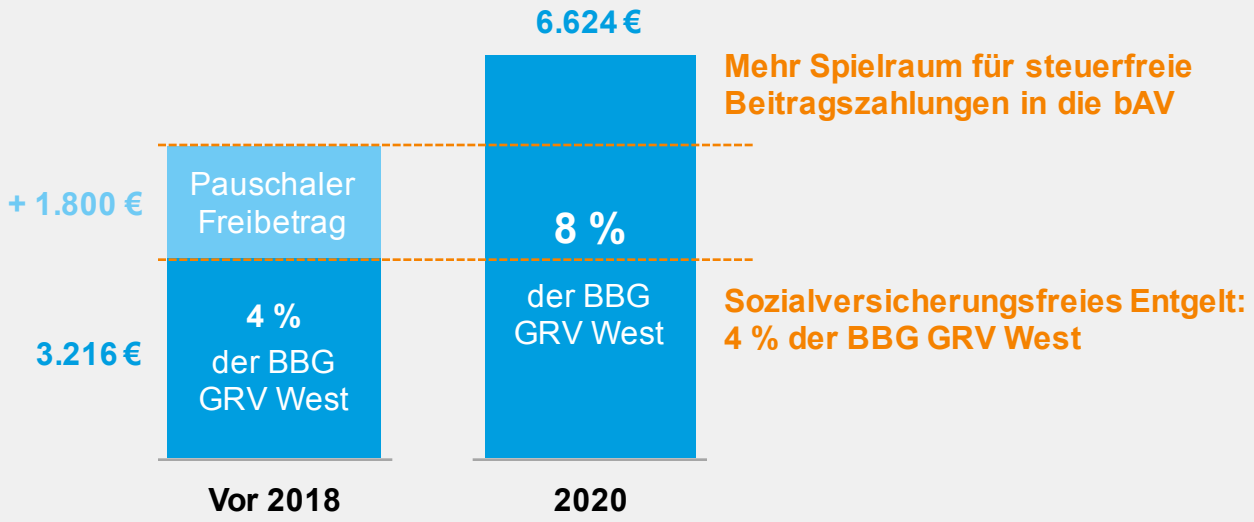
Die Stuttgarter hat die Einzellösungen des BRSG im Rahmen einer neuen bAV-Architektur integriert und Ihre Beratung damit standardisiert.

Für den Sonderfall der Umwidmung vermögenswirksamer Leistungen bietet Ihnen Die Stuttgarter spezielle Beratungshilfen an.

Der AN-Beitrag: Die Entgeltumwandlung wird besser gefördert

AN-Beitrag

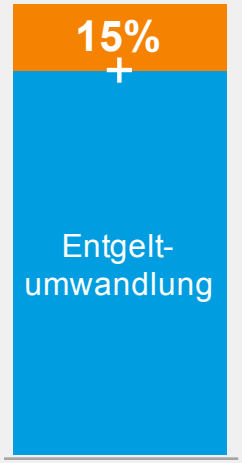
Steuerlicher Förderrahmen in der Direktversicherung:
Erhöhung von 4 % auf 8 % der BBG GRV West



Legen Sie für hohe Beiträge den Schwerpunkt der AN-Beratung auf den finanziellen Mehrwert durch die steuerrechtlichen Förderungen.

Der AG-Zuschuss:
Die neue Pflicht des Arbeitgebers

Der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss:
Mehrwert vom Chef



Arbeitgeber-Zuschuss

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

Mit einem pauschalen AG-Zuschuss[1] in Höhe von 15% erfüllen Arbeitgeber ihre gesetzliche Pflicht, ohne eine Gehaltsgruppe zu benachteiligen.

[1] für alle Mitarbeiter

Der AG-Zuschuss für alle: Argumente für eine pauschale Lösung

Wir empfehlen weiterhin die einheitliche Regelung für alle Gehaltsgruppen.

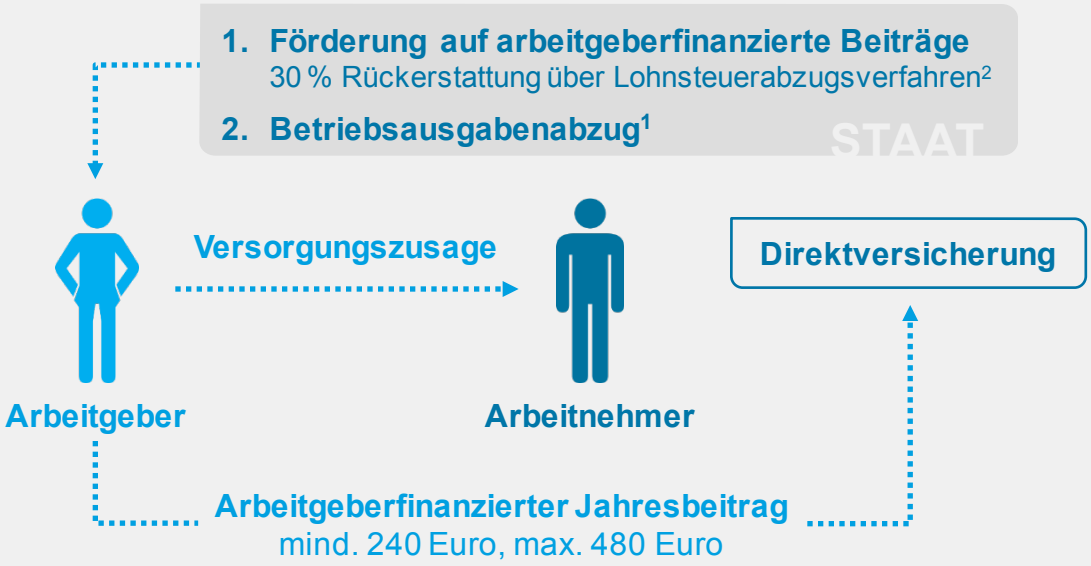
- Das Gesetzt formuliert ungenau („soweit Sozialversicherungsbeiträge gespart“) und beinhaltet somit eine potenzielle „Fehlerquelle“.
- Eine nicht pauschale Lösung verursacht hohen administrativen Aufwand (monatliche Prüfung der Über- oder Unterschreitung der BBG GRV/GKV).
- Eine einheitliche Lösung schließt arbeitsrechtlich problematische Ungleichbehandlungen von vornherein aus.
- Eine pauschale Lösung ist gegenüber der Belegschaft einfacher zu kommunizieren.
- Defizite in der Beratung führen zur Subsidiärhaftung des Arbeitgebers.

Unterstreichen Sie in Ihrer Beratung die langfristigen Vorteile für den Arbeitgeber: hohe Rechtssicherheit und geringer administrativer Aufwand.

Die Arbeitgeber-Rente (AG-Rente): Eine weitere Facette für die bAV

AG-Rente

Doppelte Förderung durch den Staat



Vom Gesetzgeber wurde die AG-Rente für Einkommen bis 2.200 € / Monat gedacht – als personalpolitisches Instrument eignet sie sich aber in allen Gehaltsklassen.

[1] Beitrag nach § 100 EStG abzüglich bAV-Förderbetrag = Betriebsausgabenabzug
[2] 30% Rückerstattung gilt nur für Arbeitnehmer mit Einkommen < 2.200 Euro/Monat

Die AG-Rente für alle: Argumente für eine pauschale Lösung

Die Stuttgarter empfiehlt die einheitliche Regelung für alle Gehaltsgruppen.

- Die AG-Rente eignet sich hervorragend als individuell gestaltbares, personalpolitisches Instrument.
- Ausnutzen der „doppelten staatlichen Förderung“ (Betriebsausgabenabzug und bAV-Förderbetrag für Einkommen bis 2.200 Euro/Monat).[1]
- Die pauschale Einrichtung in allen Gehaltsklassen vermeidet Schwierigkeiten bei Gehaltsänderungen sowohl nach oben als auch nach unten (z. B. bei Teilzeitkräften).
- Die einheitliche Lösung schließt arbeitsrechtlich problematische Ungleichbehandlungen von vornherein aus.
- Eine pauschale Lösung ist gegenüber der Belegschaft einfacher zu kommunizieren.

Die AG-Rente zeigt sich als flexibles und kostengünstiges personalpolitisches Instrument – beraten Sie Arbeitgeber zu den Möglichkeiten der Mitarbeiterbindung.

[1] Beitrag nach § 100 EStG abzüglich bAV-Förderbetrag = Betriebsausgabenabzug

Die AN-Riester-Rente:
Die optimale Ergänzung der bAV im Kollektivvertrag

AN-Riester-Rente
im Arbeitgeber-Rahmenvertrag

- Die Riester-Grundzulage beträgt 175 Euro jährlich.
- Arbeitnehmer profitieren von günstigen Konditionen im rabattierten Kollektivvertrag.
- Es entsteht kein Zusatzaufwand für Arbeitgeber.

Mit einer privaten Riester-Rente sichern sich Arbeitnehmer alle Förderungen – und profitieren im AG-Rahmenvertrag von optimalen Konditionen.

Beispiel für eine effiziente Versorgung

Ein gutes bAV-Konzept wird durch den Staat gefördert:

- Der Arbeitgeberzuschuss wird mit Hilfe des Kollektivs für alle Gruppen finanziert.

Förderquote

Sozialabgabenersparnis	**15.027,60 €**
abzgl. (Mehr)Aufwand des Arbeitgebers brutto	**9.000,00 €**
abzgl. Unternehmenssteuern	**1.808,28 €**
Ersparnis des Arbeitgebers netto	**4.219,32 €**

Mit einem durchdachten bAV-Modell erhalten Arbeitgeber alle staatlichen Förderungen.

Berechnungsgrundlage:
Unternehmenssteuersatz 30 %, 5 Mitarbeiter mit einem Bruttogehalt größer als 6.900 € / 40 Mitarbeiter mit einem Bruttogehalt zwischen 2.201 € und 4.688 € / 5 Mitarbeiter mit einem Bruttogehalt zwischen 851 € und 2.200 € / 100,00 € AN-Beitrag / 15,00 % AG-Zuschuss / 40,00 € AG-Rente statt VL

Arbeitgeberbeitrag zur bAV statt Vermögenswirksame Leistungen

- Vermögenswirksame Leistungen sind steuer- und SV-abgabenpflichtig. Sie führen zu einer Zuschusspflicht.
- Vermögenswirksame Leistungen können nicht nach § 100 EStG gefördert werden.

Anstelle vermögenswirksamer Leistungen eine arbeitgeberfinanzierte bAV anbieten.

Vermögenswirksame Leistungen neu gedacht

Vermögenswirksame Leistungen können in drei Formen umgewidmet werden:

1. Verzicht des Arbeitnehmers auf VL und Einbringen in eine Entgeltumwandlung:	Vorteil für Arbeitnehmer: ▪ gesetzlich sofort unverfallbar ▪ plus 15% Arbeitgeberzuschuss	Beispiel aus Tarifverträgen: z.B. gem. TV MetallRente und TV Tiermedizinische Angestellte
2. Einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung[1] der VL und stattdessen arbeitgeberfinanzierte bAV	Vorteile für Arbeitgeber: ▪ grundsätzlich förderfähig nach § 100 EStG ▪ keine 15%ige Zuschusspflicht	Beispiel aus Tarifverträgen: z.B. gem. TV SHK Handwerk Bayern und TV Arzthelferinnen / MFA und MetallRente
3. Verzicht des Arbeitnehmers auf VL stattdessen Beitrag in einen privaten Riester-Vertrag	Vorteile des Arbeitgebers: ▪ außerhalb der bAV ▪ keine 15%ige Zuschusspflicht Vorteile des Arbeitnehmers: ▪ staatliche Förderung plus Sonderausgabenabzug ▪ sofortiges Bezugsrecht des AN	Beispiel aus Tarifverträgen: z.B. gem. TV MetallRente

[1] Arbeitsrechtliche Vereinbarung, dass für die Zukunft die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen (VL) entfällt. Der Arbeitgeber gewährt in gleicher Höhe eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung, die sofort unverfallbar ist.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Eine durchdachte und sichere bAV-Architektur im Detail

	Arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung (§ 3 Nr. 63 EStG)	**Arbeitgeberfinanzierter Zuschuss zur Entgeltumwandlung** (§ 1a Abs. 1a BetrAVG)	**Arbeitgeber-Rente** (rein arbeitgeberfinanziert, § 100 EStG, ungezillmerte Tarife)	**Arbeitnehmerfinanzierte Riester-Rente** (§ 10a EStG)
Monatliches Einkommen z.B. 7.000 EUR	**Beitragshöhe: 4–8 % BBG**			**Private Riester-Rente** im Arbeitgeber-Rahmenvertrag
Monatliches Einkommen z.B. 3.000 EUR	**Beitragshöhe: bis zu 4 % BBG** abzgl. Beiträgen des Arbeitgeber-Zuschusses und der Arbeitgeber-Rente	**Pauschaler AG-Zuschuss für alle Arbeitnehmer** 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags	**Doppelte Förderung für Arbeitgeber** Doppelt gefördert durch Betriebsausgabenabzug und ggf. bAV-Förderbetrag für Einkommen bis 2.200 EUR/Monat **SV-rechtlich flankiert**	
Monatliches Einkommen z.B. 2.000 EUR				
Bausteine für Ihre ganzheitliche Beratung	**AN-Beitrag**	**AG-Zuschuss**	**AG-Rente**	**AN-Riester-Rente**

Win-Win-Situation für alle: Arbeitgeber profitieren von einfachem bAV-Konzept und Arbeitnehmer von einer attraktiven Altersversorgung.

Eine durchdachte Architektur bringt Vorteile

Argumente für eine einfache und durchdachte Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung:

- Alle Arbeitnehmer werden ganzheitlich versorgt.
- Für die Arbeitgeber-Rente wird eine „doppelte staatliche Förderung“ genutzt.
- Arbeitsrechtliche Fragen werden positiv gelöst.
- Einfache und günstigere Administration.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

3.

Zielgruppe
Fach- und Führungskräfte (Besserverdiener)

Eine Spitzenzielgruppe: Fach- und Führungskräfte

Hochqualifizierte und Führungskräfte gelten als profitable bAV-Zielgruppe.

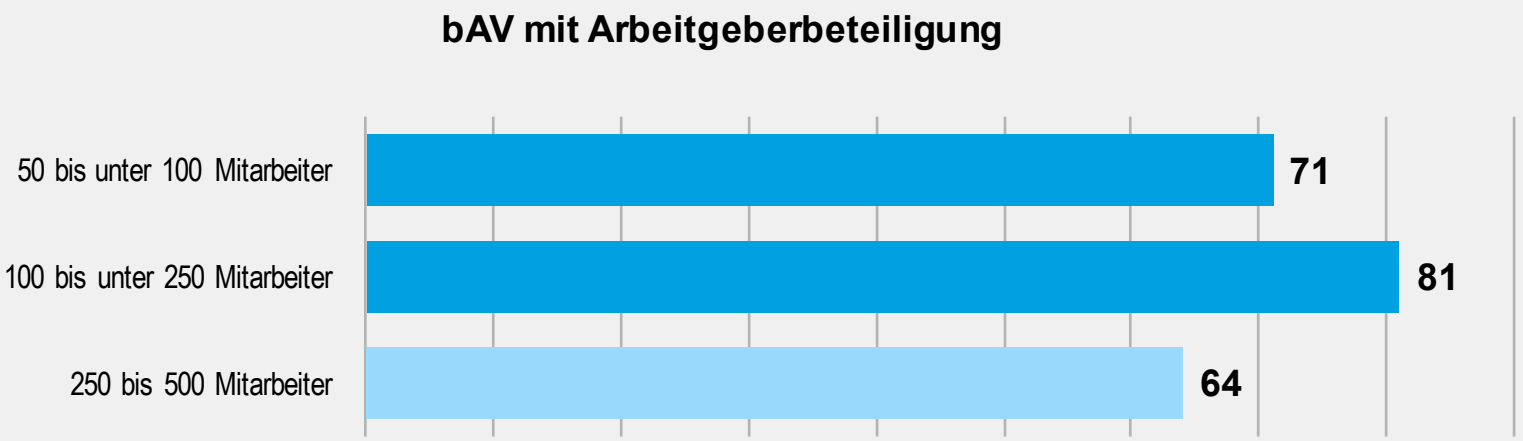
- Der bundesweite Bedarf an Fach- und Führungskräften bleibt ungebrochen.
- Besonders Mittelständler haben mit der **Abwanderung von Fach- und Führungskräften** zu kämpfen.
- Fach- und Führungskräfte beziehen **überdurchschnittlich hohe Gehälter**.
- Seit 2018 dürfen bis zu 8 % der BBG steuerfrei in eine Direktversicherung eingebracht werden. Das ermöglicht eine hohe Versorgung von Besserverdienern.

Nutzen Sie die Wichtigkeit und Attraktivität von Fach- und Führungskräften für den Arbeitgeber als möglichen Ausgangspunkt Ihrer bAV-Beratung.

Top-Argument für Top-Personal: Bindung von Fach- und Führungskräften

bAV steht vor allem bei mittelgroßen Mittelständlern als HR-Tool hoch im Kurs

(ausgewählte, heute genutzte Instrumente des eigenen Unternehmens zur langfristigen Mitarbeiterbindung; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen nach Mitarbeiterzahl[1])



Verdeutlichen Sie Arbeitgebern das Motivations- und Bindungspotenzial einer bAV, vor allem mit Blick auf „wertvolle“ Fach- und Führungskräfte.

Quelle: F.A.Z.-Institut, Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2018
[1] Mehrfachnennungen möglich

Mit den Großen mithalten: bAV als Rekrutierungsanreiz

Im Wettbewerb um Spitzenkräfte erweist sich die bAV als wichtiges Instrument.

- Fach- und Führungskräfte nennen hohe Gehälter und attraktive Modelle der betrieblichen Altersversorgung als **wichtige Gründe für die Wahl des Arbeitgebers**.
- Besonders große Industrieunternehmen und vor allem viele internationale Unternehmen nutzen daher die **bAV als Rekrutierungsanreiz**.
- Mithilfe einer soliden bAV können darum besonders kleine und mittlere Unternehmen ihre **Chancen im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte** erhöhen.

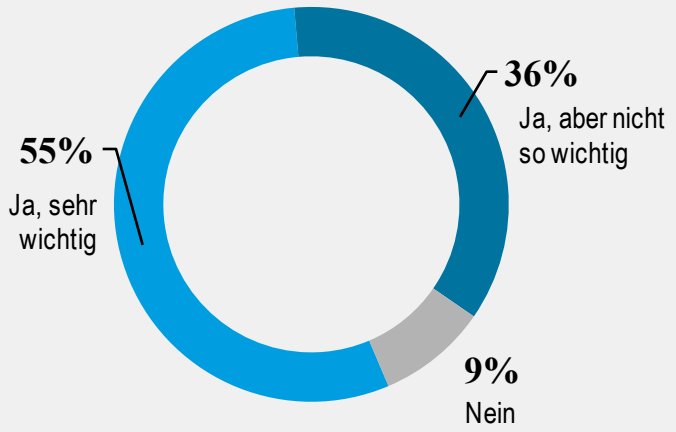
Unterstreichen Sie die erhöhten Chancen und Potenziale der bAV im Wettbewerb um Personal mit Fachkompetenz und Führungsqualitäten.

Zielgruppenpotenzial: Fach- und Führungskräfte

Arbeitgeber nutzen die bAV als Bindungsinstrument für qualifizierte Arbeitskräfte.

- Für über 90 % der Beschäftigten spielt die betriebliche Altersversorgung bei der Wahl des Arbeitgebers eine Rolle.

Beachtung von arbeitgeberfinanzierter bAV beim Jobwechsel



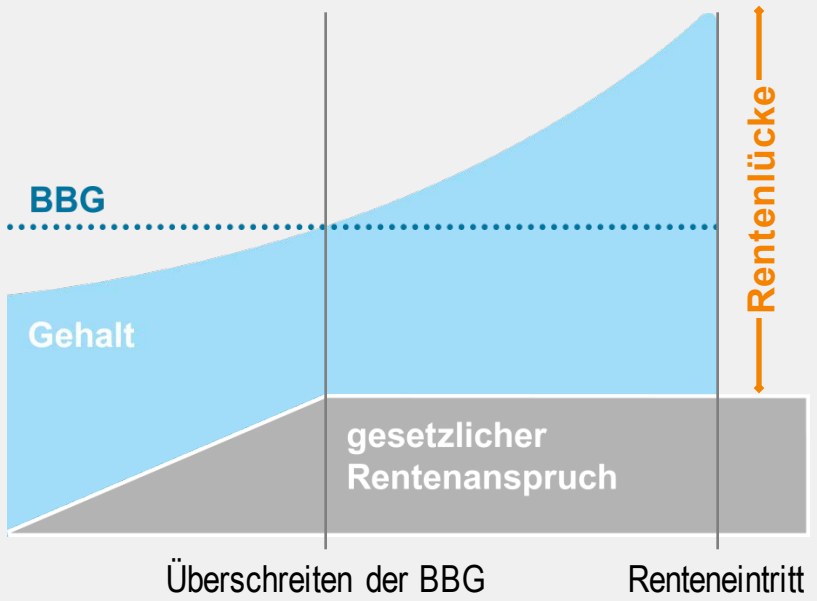
Überzeugen Sie Arbeitgeber vom Nutzen einer arbeitgeberfinanzierten bAV für Fach- und Führungskräfte, um vom Potenzial dieser Zielgruppe zu profitieren.

Quelle: Deloitte, Studie zur betrieblichen Altersversorgung 2018

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Rettung vor dem Renten-Abgrund: bAV für Spitzenverdiener

- Aufgrund der Beitragsbemessungs-grenze (BBG) dürfen Fach- und Führungskräfte nur begrenzt Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben. Hierdurch fällt ihre Rentenlücke besonders groß aus.
  Eine bAV schafft Abhilfe.



Die betriebliche Altersversorgung erweist sich besonders für Fach- und Führungs-kräfte als attraktive Möglichkeit, den Lebensstandard im Alter zu sichern.

Die Direktversicherung als Lösung auch für Besserverdiener

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde die Direktversicherung noch attraktiver:

- Höherversorgung möglich (bis zu 8% der BBG steuerfrei, SV-Freiheit bis 4% der BBG).
- Besonders attraktiv für privat Krankenversicherte.
- Keine zusätzlichen Kosten.

Unterstreichen Sie die erhöhten Chancen und Potenziale im Wettbewerb um Personal mit Fachkompetenz und Führungsqualitäten mit einer guten bAV.

Zusammenfassung

- bAV ist normale Sozialleistung bei den "Großen".
- bAV ist ein MUSS im Mittelstand um Fach- und Führungskräfte zu finden und zu binden.
- Die "richtige" bAV Lösung bringt den Mittelstand auf "Augenhöhe" mit den Großen.
- Die Direktversicherung ist ein passender Durchführungsweg für hohe Beiträge.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

4.

bAV für Arbeitnehmer mit laufendem Arbeitslohn bis 2.200,- € monatlich

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Seit 2018: gesetzliche Förderung[1] für Einkommen bis 2.200 Euro monatlich

Der Gesetzgeber hat erkannt, dass viele Arbeitnehmer gerne etwas für die eigene Altersversorgung tun würden. Oft reicht das monatliche Budget dafür aber nicht aus.

- Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) steht nun ein verbessertes Instrumentarium zur Verfügung, um zielgerichtet genau diejenigen zu fördern, die sich am wenigsten selbst vorsorgen können: Arbeitnehmer, die monatlich weniger als 2.200 Euro brutto verdienen.
- In Deutschland betrifft das immerhin 27 % aller Arbeitnehmer. Viele davon sind in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt.

Sprechen Sie die verschiedenen Fördermöglichkeiten und vor allem deren Kombinationsmöglichkeiten bei den Arbeitgebern an.

[1] gemäß § 100 Abs. 3 EStG

Seit 2018: gesetzliche Förderung[1] für Einkommen bis 2.200 Euro monatlich

AG-Rente

- Versorgung von Mitarbeiten mit laufendem Arbeitslohn bis 2.200,- € monatlich lohnt sich.
- Ganzheitliche Einbeziehung möglich.
- Alle Arbeitnehmer bei der Gesamtberatung "mitnehmen"!

Sprechen Sie die verschiedenen Fördermöglichkeiten und vor allem deren Kombinationsmöglichkeiten bei den Arbeitgebern an.

[1] gemäß § 100 Abs. 3 EStG

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

5.

Zielgruppe Normalverdiener

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Die Direktversicherung ist der Standard für jeden Arbeitnehmer (Normalverdiener)

Durch die staatliche Förderung der Direktversicherung kann jeder Arbeitnehmer mit relativ wenig Nettoaufwand spürbar vorsorgen.

Fall 1	100,00 €	- 20,12 €	- 26,20 €	53,68 €
	bAV-Monatsbeitrag	SV-Ersparnis	Steuerersparnis	Nettoaufwand
Fall 2	276,00 €	- 55,55 €	- 71,48 €	148,97 €
	bAV-Monatsbeitrag	SV-Ersparnis	Steuerersparnis	Nettoaufwand

Berechnungsgrundlage: Arbeitnehmer, monatliches Gehalt 3.000 €, Steuerklasse I, Beitragssatz Krankenversicherung 15,7 %, Steuer- und Sozialabgaben aus 2020

[1] Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge ggf. bis 4% der BBG (2020: 3.312 € p.a.). Leistungen aus geförderten Beiträgen und Zuzahlungen sind nach § 22 Nr. 5 EStG in vollem Umfang einkommensteuerpflichtig. Für die Verbeitragung in der Sozialversicherung (Krankenversicherung der Rentner) während des Rentenbezuges gilt eine Freigrenze (§ 226 Abs. 2 SGB V) und darüber hinaus ein Freibetrag für Versorgungsbezüge der bAV (2020: 159,25 € p.m./ 19.110 € Kapitalleistung).

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

6.

Zielgruppe
Junge Arbeitnehmer

Zielgruppe mit Zeitvorteil: Junge Arbeitnehmer profitieren besonders

- In Deutschland umfasst diese Zielgruppe rund **7 Millionen junge Arbeitnehmer**.
- Junge Arbeitnehmer befinden sich am Ende ihrer Ausbildung oder stehen noch ganz am Anfang ihres Berufslebens.
- Junge Arbeitnehmer wissen noch wenig über bAV.
- Arbeitnehmer unter 25 Jahren erhalten bei Abschluss einer Riester-Rente einmalig 200 EUR.

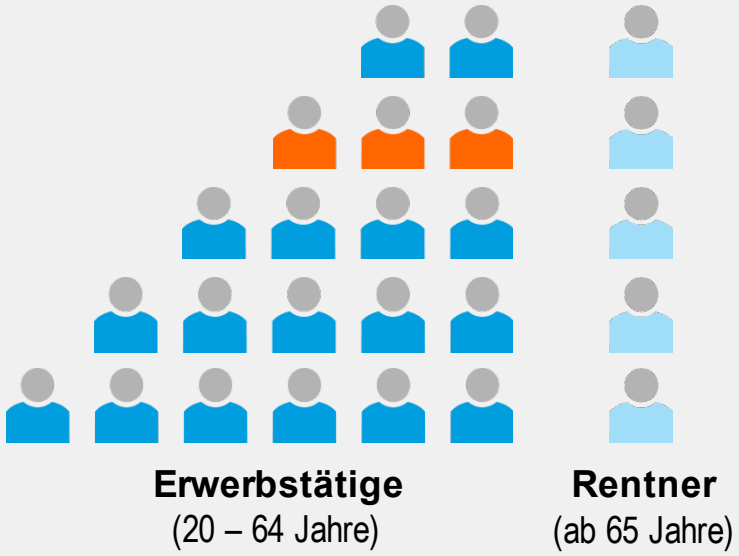
Mit dem Fokus auf junge Arbeitnehmer profitieren Sie von einer „nachwachsenden" Zielgruppe (noch) ohne bAV und mit entsprechend hohem Absatzpotenzial.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2019, Mikrozensus Deutschland Stand 2018, 20 bis 29-jährige Erwerbstätige

Noch ganz am Anfang – auch in Sachen Altersversorgung

Berufseinsteiger setzen sich zum ersten Mal mit Fragen der Versorgung auseinander.

- Die substanzielle Bedrohung durch den **demografischen Wandel** ist vielen jungen Arbeitnehmern noch nicht bewusst.
- Die Auswirkungen der **abnehmenden gesetzlichen Rentenleistungen** sind häufig nicht bekannt.



Vergegenwärtigen Sie besonders jungen Arbeitnehmern die Notwendigkeit, früh für das Rentenalter vorzusorgen.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Zugpferd Zinseszins: Mehrwert für junge Arbeitnehmer

Der Zinseszinseffekt spielt eine entscheidende Rolle für die Profitabilität der bAV.

- Aufgrund der **geringen Nettobelastung** können auch junge Arbeitnehmer im Rahmen einer bAV bereits früh und effizient fürs Alter vorsorgen.
- Der **Zinseszinseffekt** über die besonders lange Beitragsdauer in der bAV schafft besonders für junge Arbeitnehmer finanziellen Mehrwert.
- Der Zinseszinseffekt sorgt nicht nur für einen Ausgleich der anfangs geringen bAV-Beiträge, sondern darüber hinaus für eine **deutliche höhere Gesamtrendite**.

Motivieren Sie junge Arbeitnehmer vor allem mit den perspektivischen Vorteilen des Zinseszinseffekts – weitgehend unabhängig von der Beitragshöhe.

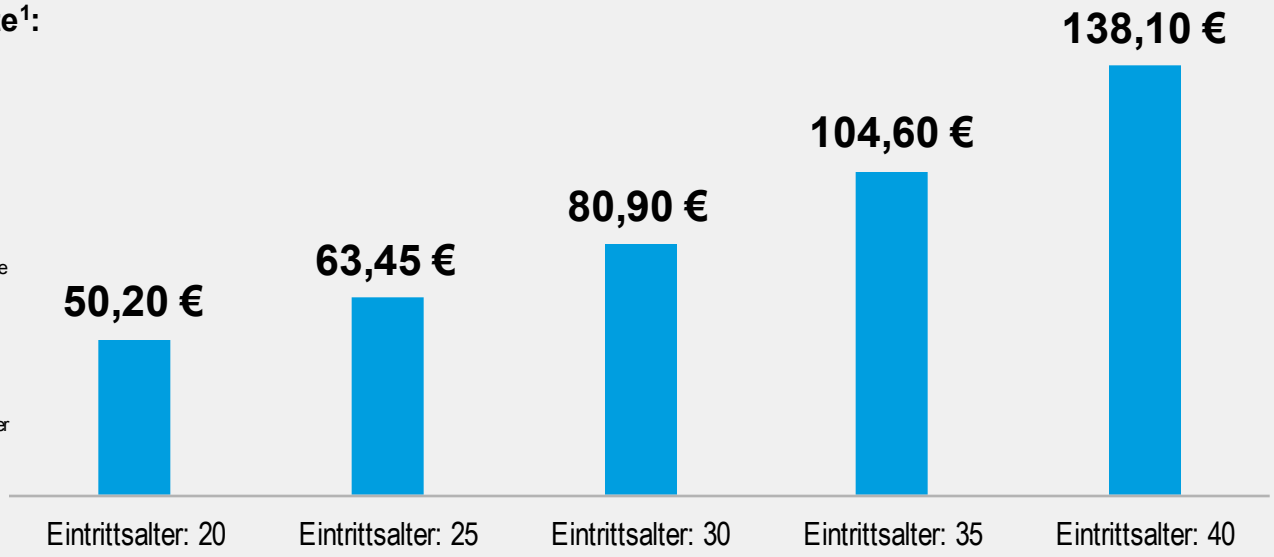
Sparbeschleuniger Zinseszins: Über die Zeit kommt richtig was zusammen

Je länger die Ansparphase, desto stärker ist die Wirkung des Zinseszinseffektes.

Voraussichtliche gesamte Rente[1]: 250,00 € /Monat

Berechnungsgrundlage:
Rentenbeginn 67, Todesfallleistung aus Rentengarantiezeit 10 Jahre, dynamische Rente, Tarif 68BO (01/2020), Tarifgruppe KG5, unterstellte jährliche Indexpartizipation von 4 %, 100 % Indexbeteiligungsquote und unveränderte Überschussbeteiligung zu Vertragsabschluss im Jahre 2020 für die gesamte Laufzeit.

[1] Die Werte enthalten Leistungen aus der Überschussbeteiligung. Außerdem basieren sie auf fiktiven Annahmen zur Indexpartizipation vor Beginn der Rentenzahlung. Wir können diese Werte nicht garantieren.



Für 250 Euro gesamte Rente reicht mit 20 Jahren ein Beitrag von ca. 50 Euro, mit 40 Jahren müssen schon 138 Euro investiert werden.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

7.

Zielgruppe Minijobber

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Kleines Geld, großes Potenzial: Marktmacht Minijobber

Fast ein Fünftel aller Beschäftigten in Deutschland sind sogenannte Minijobber.

- **Rund 7,6 Millionen Menschen** arbeiten als geringfügig Beschäftige, davon 4,7 Millionen hauptberuflich.
- Etwa 60 Prozent aller Minijobs bestehen **länger als ein Jahr**.
- Knapp **60 Prozent aller Minijobber sind Frauen** mit ohnehin geringer Altersversorgung.
- Mit dem BRSG wurde ein Freibetrag auf die Grundsicherung eingeführt. Das macht die bAV für Minijobber zusätzlich attraktiv.

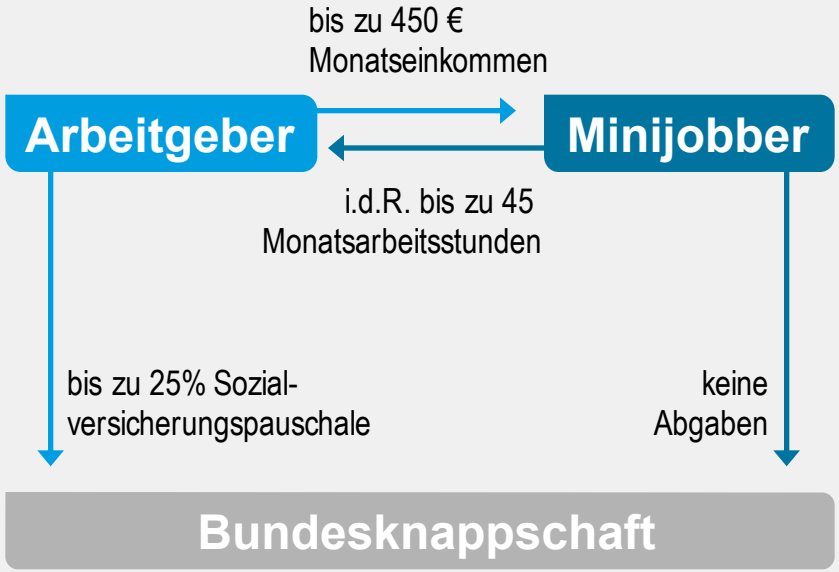
Trotz des geringen Einkommens besteht ein attraktives Absatzpotenzial für bAV bei Minijobbern – aufgrund des besonderen Sozialversicherungsstatus.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit Juli 2019, Deutsche Rentenversicherung Knappschaft -Bahn -See, Minijob -Zentrale, 1. Quartalsbericht 2019

Die Minijob-Lösung: (K)eine Chance auf Mehrarbeit

Die Einkommensgrenze von 450 Euro beschränkt auch die mögliche Arbeitszeit.

- Viele Arbeitgeber wollen Minijobber mehr arbeiten lassen und mehr bezahlen.
- Jenseits der 450-Euro-Grenze wird das Beschäftigungsverhältnis jedoch unattraktiv.
- Eine bAV ermöglicht **zusätzliche Vergütungen im Minijobstatus**.



Vermitteln Sie die bAV als Möglichkeit der Gehalt- und Arbeitszeiterhöhung für Minijobber ohne Verlust des vorteilhaften Sozialversicherungsstatus.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Zusammenfassung

- Mit der Stuttgarter bAV-Lösung bieten Sie ein durchdachtes bAV-Konzept für den Mittelstand an.
- Der Mittelstand kann dadurch im Wettbewerb um Arbeitskräfte mithalten.
- Drei Schritte zu MEHR bAV-Beitrag.
- Eine private RiesterRente ergänzt die bAV sinnvoll.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

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

Copyright by Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH.
Alle Rechte vorbehalten. Jedes Veräußern, Verleihen oder sonstiges Verbreiten, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH.

Es handelt sich um eine Werbemitteilung. Bei den Beschreibungen handelt es sich um verkürzte, unverbindliche Darstellungen.
Maßgeblich sind ausschließlich die Tarifbestimmungen und die Versicherungsbedingungen.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Kontakt

Fragen & Wünsche zur bAV in Ihrem und für Ihr Unternehmen? Ich informiere Sie gern.

Martin Mustermaklerbetreuer
Musterstraße 100
10000 Musterstadt

Telefon 0123 4567890
Telefax 0123 4567890
Mobil 0123 4567890

martin-mustermaklerbetreuer@stuttgarter.de
www.stuttgarter.de