

Verkaufsansatz $25 + 25 = 100$

**„ZuschussRente“ Förderbeitrag des AG für Geringverdiener +
Entgeltumwandlung**

Stand: 2022

Inhalt

1

Ziel und Regelung des Gesetzgebers

2

Rahmenbedingungen und Zielgruppen

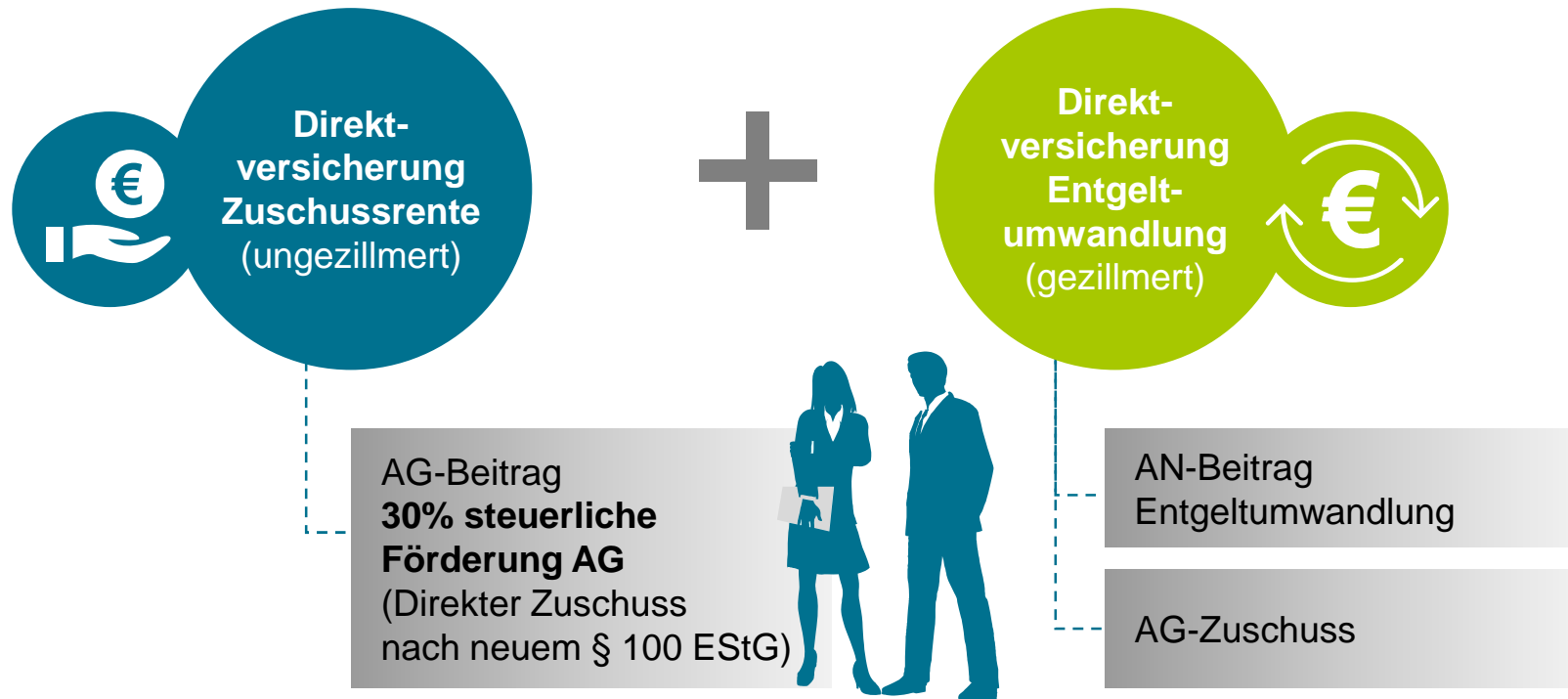
3

Anwendungsbeispiele und Verkaufsargumente

4

Back Up

Eins plus zwei gleich ganz viel Vorsorge. Überzeugen Sie mit dem Doppelpack aus Zuschussrente & Entgeltumwandlung.



Die Kombination aus Förderrente und Entgeltumwandlung ermöglicht eine starke Betriebsrente – und gute Umsätze für Vermittler.

Der Ansatz:

Für seine Arbeitnehmer mit bis zu **2.575 € monatlich Brutto-EK** kann der Chef die Förderrente nach § 100 EStG einrichten.

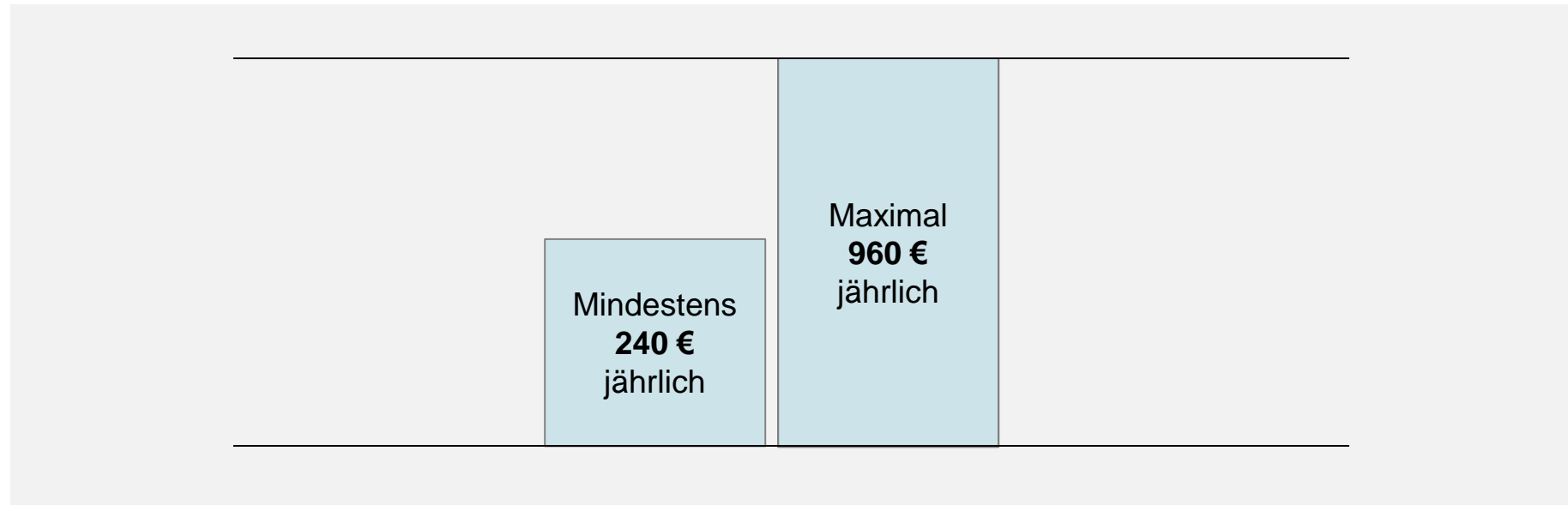
Im **Doppelpack mit der Entgeltumwandlung** wird daraus bei geringem Arbeitnehmer-Aufwand eine vollwertige betriebliche Altersversorgung.

Die Zielgruppen:

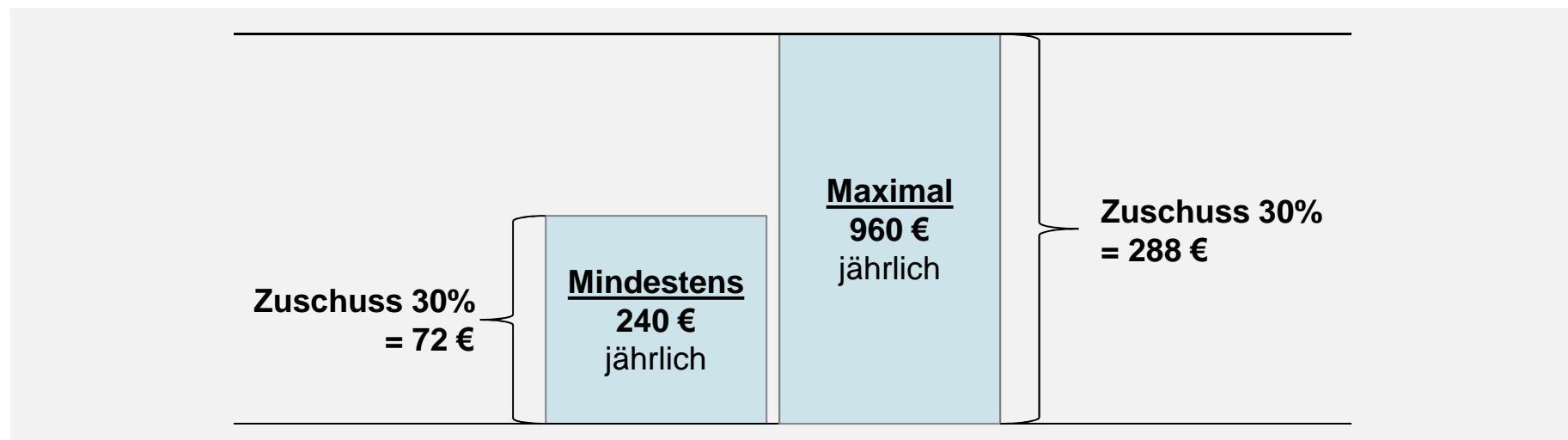
- Unternehmen, deren Arbeitnehmer überwiegend unter 2.575 € monatlich Brutto beziehen.
- Unternehmen, die neue Möglichkeiten zur Vergütung von Minijobbern suchen.
- Unternehmen, die viele Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigen.



- Förderbeitrag gilt bei Arbeitnehmern mit einem **Bruttolohn** von **maximal monatlich 2.575 €**, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.
- Förderbetrag ist ein **staatlicher Zuschuss für den Arbeitgeber** zu einem vom Arbeitgeber **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Lohn geleisteten Beitrag zur BAV (**echter Arbeitgeberbeitrag**).
- Gefördert werden Beiträge des Arbeitgebers von:



- Der staatliche **Zuschuss für den Arbeitgeber** (Lohnsteuerverrechnung) **beträgt 30%** des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages.
- Zuschuss **wird** dem **Arbeitgeber** im Wege der **Verrechnung mit** der von ihm **abzuführenden Lohnsteuer gewährt**.
Übersteigt der insgesamt zu gewährende Förderbetrag den Betrag, der insgesamt an Lohnsteuer abzuführen ist, so wird der übersteigende Betrag dem Arbeitgeber auf Antrag von dem Finanzamt aus den Einnahmen der Lohnsteuer ersetzt.



- Förderbeitrag des Arbeitgebers kann für Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden, deren laufender Arbeitslohn (§ 39b Abs. 2 Satz 1 und 2), der pauschal besteuerte Arbeitslohn (§ 40a Abs. 1 und 3) oder das pauschal besteuerte Arbeitsentgelt (§ 40a Abs. 2 und 2a) in Abhängigkeit vom Lohnzahlungszeitraum nachfolgende Beträge nicht übersteigt:
 - pro Tag 85,84 €
 - pro Woche 600,84 €
 - pro Monat 2.575 €
 - pro Jahr 30.900 €
- Förderbeitrag hat keine Auswirkungen auf die Riester-Förderung; Zulagen werden nicht gemindert oder auf den Förderbetrag angerechnet.

Wichtig zu wissen!

- Scheidet der Arbeitnehmer mit verfallbaren Ansprüchen aus, muss der Arbeitgeber die **Förderung zurückzahlen**, sofern er den Vertrag nicht freiwillig auf den Arbeitnehmer im Rahmen des Ausscheidens überträgt.
- In Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an eine Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds leistet, ist der jeweilige **Förderbetrag** auf den Betrag **beschränkt**, den der Arbeitgeber darüber hinaus leistet. Maßgeblich sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beitragsleistung.
- **Tarifliche Einschränkungen** (z.B. ungezillmerter Tarif; 2 Verträge bei Mischfinanzierung)
- Fällt die Förderung nach § 100 EStG aufgrund der Überschreitung der Lohngrenzen weg gilt Folgendes:
 - Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuerverrechnung (30%) **nicht mehr anwenden**.
 - Sofern der Arbeitgeber den **Beitrag weiterhin** gewährt (maßgebend ist die arbeitsrechtliche Vereinbarung), ist es für den Arbeitgeber weiterhin Aufwand; allerdings **dann steuerliche Anwendung nach § 3 Nr. 63 EStG**, sofern steuerliche Höchstgrenze noch nicht ausgeschöpft. Hierbei gilt dann BMF-Schreiben vom 06.12.2017 Rz. 26 (AG-Aufwand vor AN-Aufwand)
Achtung! Bestehende Entgeltumwandlung des AN kann bei Ausschöpfung der Höchstgrenze für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit, entweder zur Steuerpflicht oder zur Sozialversicherungspflicht auf den übersteigenden Teil werden.

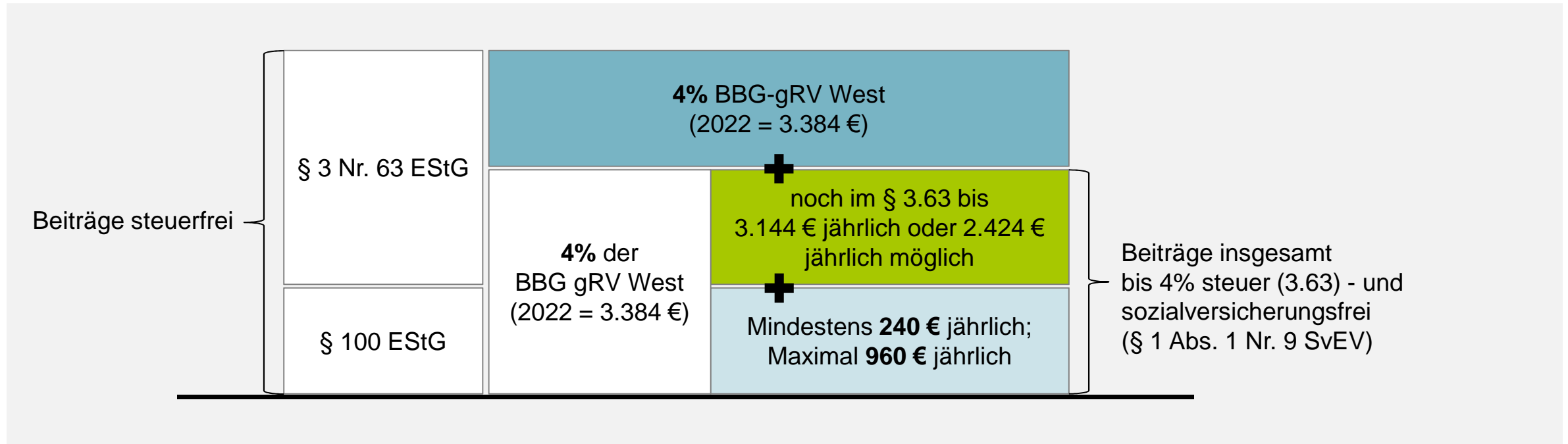
Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbetrages:

- der Arbeitslohn des AN`s **unterliegt im Inland der Lohnsteuer**,
- es handelt sich um das **erste Dienstverhältnis**,
- nur in den Durchführungswegen **Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds** möglich,
- eine **Auszahlung** der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistung **in Form** einer **Rente** oder eines **Auszahlungsplans** (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AltZertG) vorgesehen ist. Allein die Möglichkeit, anstelle lebenslanger Altersversorgungsleistungen eine **Kapitalauszahlung** zu wählen, steht der Förderung nach § 100 EStG nicht entgegen.
- Beiträge aus **Entgeltumwandlung** sind **nicht begünstigt**.
- Steuerliche Voraussetzung ist, dass es sich um einen **ungezillmerten Tarif handelt**.



Dotierungsrahmen Zuschussrente - § 100 EStG und § 3 Nr. 63 EStG

- Der **Förderbeitrag** ist **Steuer- und Sozialversicherungsfrei**, soweit er **960 € p.a. nicht übersteigt**.
- Der **steuerliche Dotierungsrahmen** nach **§ 3 Nr. 63 EStG** bleibt **hiervon unberührt** und wird nicht gemindert; **kann also zusätzlich** in Anspruch genommen werden.



	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
AG-Beitrag ZuschussRente	40,00 EUR	
30% Gutschrift für AG nach § 100 EStG	-12,00 EUR	
AN-Beitrag aus Entgeltumwandlung		50,00 EUR
20% AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung	10,00 EUR	
Lohnnebenkosten-Ersparnis aus Entgeltumwandlung*	-12,70 EUR	
Steuer- und SV-Ersparnis aus Entgeltumwandlung**		-27,48 EUR
Aufwand	25,30 EUR	22,52 EUR
Netto-Aufwand bei ang. 30% Unternehmenssteuer	≙ 17,71 EUR	

= 100
EUR
Beitrag

* SV-Beiträge 19,975%, KMU bis 30 Arbeitnehmer, Durchschnittswerte für Umlagen I,II,III (3,92%) und BG-Beitrag (1,5%), Stand 2022

** Beispiel für Arbeitnehmer: In/35 Jahre/ mit 2.000 EUR Brutto, Steuerklasse V, 1 Kind, keine Kirche, GKV-Zusatzbeitrag 1,3 %/NRW

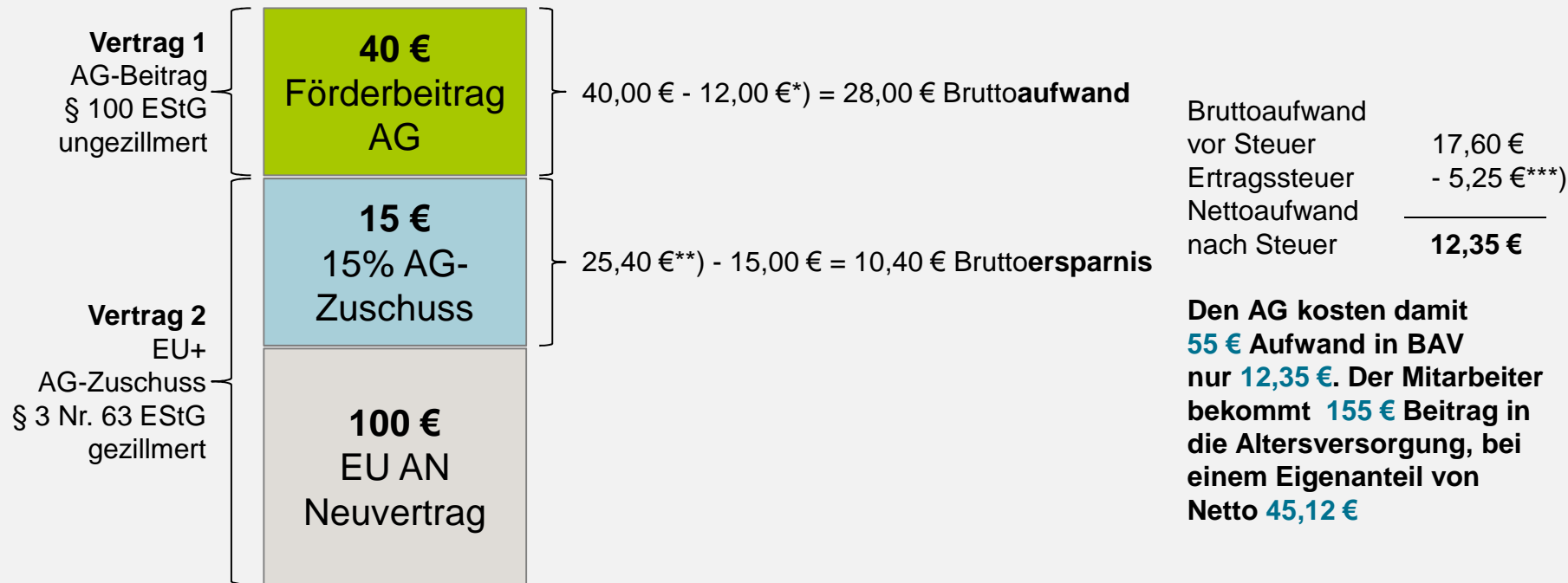
!

**Motivieren Sie Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Teamwork in der bAV:
mit dem Doppelpack aus ZuschussRente und Entgeltumwandlung.**

Beispiel: Kombination aus Entgeltumwandlung/ AG-Zuschuss 15% / Förderbeitrag (Arbeitgebersicht)

Beispiel:

Mann Frau, 35 Jahre, ledig, St.Kl. V, 2.000 € Brutto EK, 1 Kind, NRW, keine KiSt, 100 € EU, Soz.-Anteil 19,975%; U1= 3,20%,U2= 0,60%,U3= 0,09%,BG= 1,50%/ KSt. 15%, GewStHeS 400%

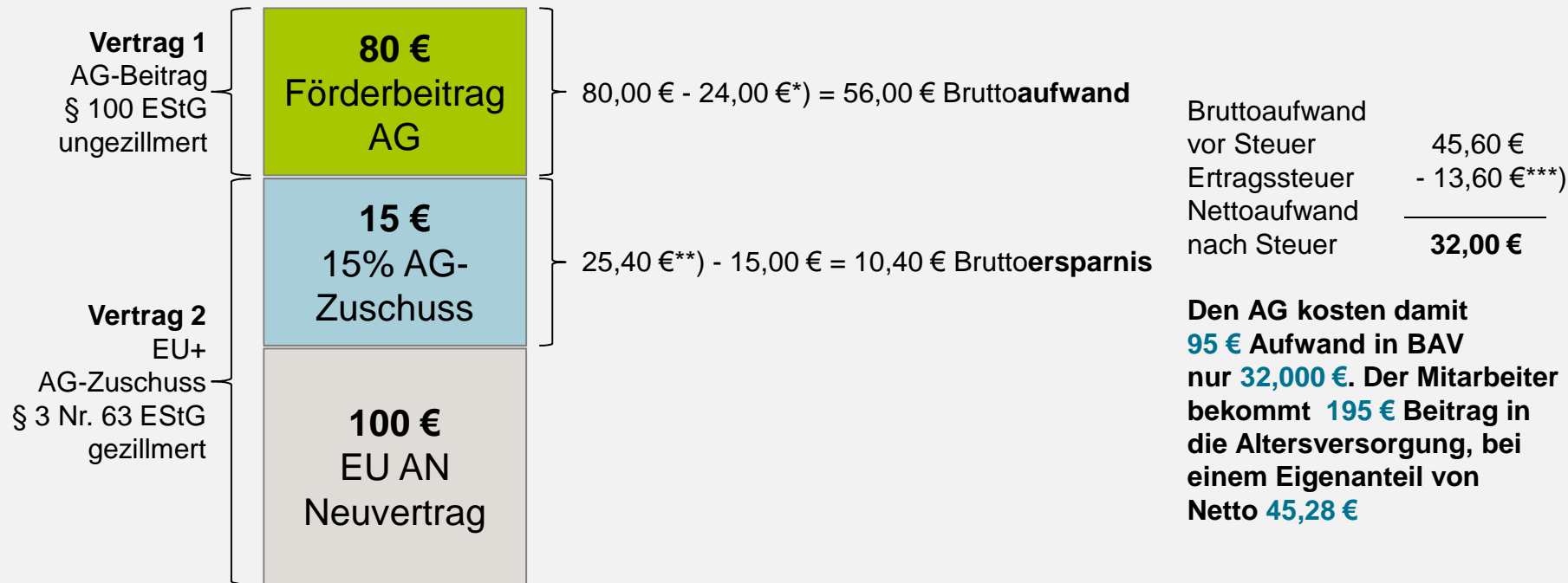


*) 30% Lohnsteuerrückerstattung AG **) Ersparnis AG-Gesamt 25,365% (Soz.+Umlagen I/II/III+BG) ***) Ertragssteuersatz GmbH abgenommen 29,82%

Beispiel: Kombination aus Entgeltumwandlung/ AG-Zuschuss 15% / Förderbeitrag (Arbeitgebersicht)

Beispiel:

Mann Frau, 35 Jahre, ledig, St.Kl. V, 2.000 € Brutto EK, 1 Kind, NRW, keine KiSt, 100 € EU, Soz.-Anteil 19,975%; U1= 3,20%,U2= 0,60%,U3= 0,09%,BG= 1,50%/ KSt. 15%, GewStHeS 400%



*) 30% Lohnsteuerrückerstattung AG **) Ersparnis AG-Gesamt 25,365% (Soz.+Umlagen I/II/III+BG) ***) Ertragssteuersatz GmbH abgenommen 29,82%

Beispiel: Förderbeitrag § 100 EStG statt Gehaltserhöhung Arbeitgeberbetrachtung

	Gehaltserhöhung	Zuschussrente
Zuschuss Gehaltserhöhung	80,00 €	0,00 €
Förderbeitrag AG für Geringverdiener		80,00 €
zzgl. Lohnnebenkosten*)	25,40 €	0,00 €
Bruttoaufwand Gesamt	105,40 €	80,00 €
Förderung AG**) (§ 100 EStG) 30%	- 0,00 €	- 24,00 €
Bruttoaufwand Neu vor Steuer	105,40 €	56,00 €
Steuerersparnis Ertragssteuer***)	- 31,43 €	- 16,70 €
Nettoaufwand	73,97 €	29,30 €
	Monatliche Ersparnis = 44,67 € (Bei 10 MA = 5.360,40 € p.a.)	

*) Soz. AG-Anteil: 19,975%, U1:3,20%; U2: 0,60%; U3: 0,09%, BG: 1,5%

***) 30% Verrechnung/ Erstattung Lohnsteuer

****) ang. Ertragssteuersatz GmbH 29,82% (KSt: 15%; GewSt-Hebesatz: 400%)

Mitarbeitermotivation/
Mitarbeiterbindung

Kostengünstige Förderung von
Minijobbern & Teilzeitkräften.

Beweis von Sozialkompetenz
bei kleinen und mittleren Einkommen

Attraktive Förderung durch
30% sofortige Lohnsteuererstattung



Für Arbeitgeber

Großer Vorsorgebeitrag
für kleinen Netto-Einsatz

Erstmals echte bAV-Förderung
für kleine Einkommen

Leistungen für Geringverdiener
(fast) abgabenfrei



Für Arbeitnehmer

Förderrente dient als Türöffner
zu vielen Arbeitgebern

Die Verbindung mit der
Entgeltumwandlung ermöglicht
attraktive Umsätze



Für Vermittler

Die Inhalte dieser Präsentation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt und basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Gothaer Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung der Präsentation. Die Inhalte der Präsentation dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Wir übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Inhalte. Die Nutzung der Inhalte dieser Präsentation erfolgt auf eigene Gefahr des Nutzers. Durch die Nutzung der Präsentation sind sämtliche Haftungsansprüche ausgeschlossen und können nicht begründet werden.

© Copyright Gothaer Lebensversicherung AG. Alle Rechte vorbehalten. Das Erstellen von Kopien, auch auszugsweise, das Veräußern oder sonstiges Verbreiten, bedarf der Zustimmung der Gothaer Lebensversicherung AG.

**Unser Antrieb:
In der Gemeinschaft Werte schützen.**