aures.

aures.forum

11 | 2017

Das „aures.forum“ erscheint mehrmals im Jahr und steht Kunden, Vertriebspartnern und Freunden unseres Hauses kostenlos zur Verfügung.

Ab Januar 2018 gilt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG). Es verbessert in vielen Bereichen die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung. Lesen Sie, was sich im Wesentlichen für Sie verändern wird.

Ab dem Jahr 2018 wird die Besteuerung von Investmentfonds ebenfalls neu geregelt. Wie wirken sich die neuen Regelungen aber auf die fondsgebundenen Lebensversicherungen aus und ist künftig die Fondspolice oder ein Fondsparplan die bessere Wahl?

Abschließend stellen wir Ihnen die neuen Rechengrößen zur Sozialversicherung 2018 vor, damit Sie rechtzeitig vor dem Jahreswechsel informiert sind. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Andreas Bürse-Hanning,
Vorsitzender des Vorstandes
Aures Finanz AG & Cie. KG

Inhalt

1. Betriebliche Altersversorgung

→ Wie verbessert das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung?

2. Altersversorgung

→ Wie Sie mit einer flexiblen Fondspolice die Vorteile einer umfangreichen ETF-Auswahl nutzen

→ Fondsgebundene Lebensversicherung oder Fondssparplan: Wie die Steuerreform die Karten neu mischt

3. Sozialversicherung

→ Neue Rechengrößen zur Sozialversicherung 2018 und neuer Arbeitgeberzuschuss 2018

1. Betriebliche Altersversorgung

→ Wie verbessert das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung?

a) Freibetrag in der Grundsicherung

Eigenvorsorge soll sich in jedem Fall lohnen! Das gilt für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, für die Basisrente und Riester-Verträge. Bisher wurden diese Leistungen mit der staatlich zugesicherten Sozialleistung, auch Grundsicherung genannt, verrechnet.

Ab dem Jahr 2018 wird ein Freibetrag eingeführt, damit nicht mehr die volle zusätzliche Altersrente angerechnet wird. Zukünftig bleiben monatliche Betriebsrenten bis 100 EUR unberücksichtigt (Freibetrag), darüber hinausgehende Beträge werden nur zu 70 % auf die Grundsicherung angerechnet. Die Rentner haben damit letztlich mehr Geld zur Verfügung. Und so lohnt sich Altersvorsorge auch für Menschen mit geringen Einkommen.

b) Erhöhung des geförderten Höchstbeitrages

Bisher kann ein Arbeitnehmer jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West(BBG) steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Betriebsrente einzahlen. Das sind im Jahr

2017 3.048 Euro. Man spricht bei den 4 % auch von „Förderrahmen“.

Zusätzlich können bislang bis zu 1.800 Euro pro Jahr steuerfrei in die Betriebsrente eingebracht werden. Voraussetzung ist allerdings, dass nicht in einen alten Vertrag nach § 40b EStG a.F. einbezahlt wird.

Mit Inkrafttreten des BRSG wird der Förderrahmen von 4 % auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze erweitert (§ 3 Nr. 63 EStG). Das sind in 2018 6.240 EUR. Der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 EUR pro Jahr entfällt. Beiträge zu Gunsten einer Direktversicherung nach „altem Recht“, § 40b EStG a. F., werden von den 8% der BBG abgezogen. Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin auf 4 % der BBG begrenzt (2018:3.120 EUR).

c) Förderbetrag für Geringverdiener

Arbeitgeber sollen zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung durch eine staatliche Förderung in Höhe von 30 Prozent des aufgewendeten Beitrags motiviert werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber für Mitarbeiter, die maximal 2.200 € brutto im Monat verdienen, eine betriebliche Altersversorgung einrichtet und mindestens 240 € bis höchstens 480 € im Jahr dafür aufwendet. Weitere Voraussetzung für den Förderbetrag ist, dass die Vertriebskosten über die gesamte Laufzeit verteilt werden.

d) Verbesserungen in der Riester-bAV

Wer einen Riester-Vertrag in der bAV abschließt, muss ab 2018 in der Rentenphase keine Sozialversicherungsbeiträge mehr auf die Leistungen zahlen. Damit wird der Riester-Vertrag in der betrieblichen Altersversorgung dem privaten Riester-Vertrag gleichgestellt. Dies gilt auch für bereits bestehende Riester-Verträge in der bAV. Außerdem werden die Zulagen von 154 auf 175 Euro jährlich erhöht.

e) Möglichkeiten der Nachzahlung

Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr ruht, wie etwa in der Elternzeit, Pflegezeit für Angehörige oder während eines Sabbaticals, können oft aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersvorsorge geleistet werden. Eine möglichst lückenlose Beitragszahlung ist aber für den Aufbau einer zusätzlichen Vorsorge sehr wichtig.

Mit dem neuen Gesetz erhalten Arbeitnehmer nun eine Nachzahlungsmöglichkeit. Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen vorliegen, können für jedes Jahr ohne Gehalt eine Nachzahlung in Höhe von 8 % der aktuellen BBG leisten. Dabei können auch entgeltlose Dienstjahre vor dem 01.01.2018 einbezogen werden. Insgesamt können höchstens 10 Jahre nachgezahlt werden (Maximale Nachzahlung = 10 Jahre mal 8% der BBG).

f) Vervielfältigungsregelung verbessert

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann die Vervielfältigungsregel, z.B. auf eine Abfindungszahlung, angewendet werden. Der Arbeitnehmer kann nach dieser Regel einen bestimmten Betrag steuerfrei in eine betriebliche Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anlegen, sofern er die Höchstgrenzen in den vorangegangenen Jahren noch nicht ausgeschöpft hat.

Künftig entfällt diese komplizierte Berechnung. Der Vervielfältigungsbetrag ermittelt sich ab 01.01.2018, indem die Dienstzeit (maximal 10 Dienstjahre) mit 4% der aktuellen BBG multipliziert wird. Dadurch wird die Vervielfältigungsregelung deutlich attraktiver.

g) Pflicht zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Gehaltsumwandlung

Schließt ein Arbeitnehmer eine Betriebsrente durch Gehaltsumwandlung ab, so muss der Arbeitgeber in Zukunft einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages zahlen, soweit er durch Gehaltsumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Dies gilt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019 und für bestehende Vereinbarungen ab dem 01.01.2022.

h) Opting Out

Meist sind die Versorgungssysteme in Unternehmen so gestaltet, dass sich die Beschäftigten aktiv für die betriebliche Altersversorgung entscheiden müssen. Wer nicht aktiv wird, baut keine Betriebsrente auf. Opting-out kehrt dieses System um: es werden alle Beschäftigten zu einem definierten Zeitpunkt (z.B. nach Ende der Probezeit) angemeldet. Nur wer aktiv widerspricht, nimmt nicht an der Gehaltsumwandlung teil.

Das Opting-Out wird nun durch tarifvertragliche Vereinbarungen gesetzlich geregelt. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen zu Opting-Out vereinbaren. Einschlägig ist ein Tarifvertrag dann, wenn dieser für Arbeitgeber und Arbeitnehmer angewendet würde, sofern eine Tarifbindung vorliegen würde. Für bereits bestehende Opting-Out-Vereinbarungen gilt ein Bestandsschutz, wenn sie bis zum 02.06.2017 vereinbart wurden.

2. Altersversorgung

Wie Sie mit einer flexiblen Fondspolice die Vorteile einer umfangreichen ETF-Auswahl nutzen

Die ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung bietet mit der flexiblen Fondspolice ALfonds die marktweit umfangreichste ETF-Auswahl mit 23 ETF´s im Versicherungsmantel an.

Was ist ein ETF?

Ein ETF (exchange-traded fund) ist ein börsengehandelter Indexfonds, der die Wertentwicklung eines Indexes wie beispielsweise des DAX® abbildet. Im Kern vereinen ETFs die Vorteile von Aktien und Fonds in einem Produkt. ETFs ermöglichen Ihnen mit einem Wertpapier kostengünstig in ganze Märkte zu investieren. Neben Aktien können Sie mit ETFs auch in viele andere Anlageklassen investieren. Aufgrund dieser Vielfalt sind ETFs perfekte Bausteine für die private Geldan-

lage. ETFs bilden einen Marktindex einfach eins zu eins nach und können, wie eine Aktie, jederzeit an der Börse gehandelt werden.

ETFs bieten folgende Vorteile:

- ETFs sind kostengünstig
- ETFs sind transparent
- ETFs sind breit diversifiziert
- ETFs sind flexibel und liquide

Presse und Verbraucherschützer sind sich einig: Die Anlage in ETFs gehört zu den Anlagetrends der Zukunft. Neben Einfachheit und einer hohen Risikostreuung werden vor allem Transparenz und geringe Fondskosten gelobt. Es überrascht daher nicht, dass der ETF-Markt in den letzten zehn Jahren stark gewachsen ist – allein in Europa hat sich das Fondsvolumen seit der Einführung 1993 mehr als verhundertfacht!

Es ist sinnvoll, sich bei der Anlage nicht nur auf die Entwicklung eines Marktes oder Indexes zu verlassen, sondern mehrere ETFs zu einem individuellen Portfolio zusammenzufügen.

Doch wie finden Sie die zu Ihnen passende und sinnvolle Kombination?

Bei dieser Frage beraten wir Sie unterstützt durch den ETF Anlageplaner. Die ALTE LEIPZIGER Leben hat dieses Beratungsprogramm in Zusammenarbeit mit dem Institut für Vorsorge und Finanzplanung IVFP entwickelt.

Die Chancen auf eine attraktive Wertentwicklung mit einer auf ein ETF-Portfolio aufgebauten Altersversorgung sind sowohl als Privatvertrag, als auch als Basisrente oder als betriebliche Altersversorgung, besonders hoch. Außerdem führt diese Vertragsgestaltung zu sehr niedrigen Kosten auf Fondsebene, wodurch die Wertentwicklung der Police nicht ausgebremst wird.

⇢ Fondsgebundene Lebensversicherung oder Fondssparplan: Wie die Steuerreform die Karten neu mischt?

Wenn Anfang Januar kommenden Jahres die Vorschriften des Investmentsteuerreformgesetzes scharf geschaltet werden, müssen Publikumsfonds auf in Deutschland erzielte Dividenden, Mieteinkünfte und Gewinne aus dem Verkauf von Immobilien 15 Prozent Steuern abführen.

Um für Fondsanleger einen Ausgleich zu schaffen, sieht das Gesetz sogenannte Teilfreistellungen vor, die einen gewissen Prozentsatz der Erträge steuerfrei stellen. In der Höhe variieren die Teilfreistellungssätze je nach Art des Portfolios. Wer in Fonds mit einem Aktienanteil von mindestens 25 Prozent investiert ist, erhält auf seine Erträge eine steuerliche Teilfreistellung von 15 Prozent. Liegt die Aktienquote eines Fonds fortlaufend bei mindestens 51 Prozent, bleiben 30 Prozent der Erträge steuerfrei.

Andere Regeln für fondsgebundene Lebensversicherungspolicen

Die Regelungen für fondsgebundene Lebens- und Rentenversicherungen sehen anders aus. Inhaber von sogenannten Riester- oder Rürup-Fondspolicen sind von der Investmentsteuerreform gar nicht betroffen. Hier bleibt alles beim Alten, denn für diese staatlich geförderten Produkte gelten Sonderregelungen.

Fondspolicen, die vor dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen worden sind, sind nach dem Inkrafttreten der Investmentsteuerreform weiterhin steuerfrei. Versicherungsnehmer, die ihre Policen nach diesem Datum abgeschlossen haben, müssen sich aber auf neue Steuerregeln einstellen. Investmentfonds in fondsgebundenen Lebensversicherungen werden auf Fondsebene genauso besteuert, wie solche ohne Versicherungsmantel. Die Inhaber dieser Policen erhalten jedoch keine in der Höhe gestaffelten Teilfreistellungen.

Stattdessen bekommen sie immer eine Teilfreistellung von 15 Prozent auf die Erträge, die sie mit den Investmentanteilen in ihren Policen erzielt haben. Selbst die Gewinne aus Rentenportfolios, für die Inhaber von Fonds gar keinen „Steuer-Rabatt“ erhalten, bleiben bei Fondspolicen zu 15 Prozent steuerfrei.

Gegenüber Fondssparplänen sind in der Ansparphase bei fondsgebundenen Versicherungen auch künftig auf laufende Erträge keine Steuern zu zahlen. Erst wenn der Vertrag fällig und ausgezahlt wird, bedient sich das Finanzamt. Da das Halbeinkünfteverfahren gilt, werden nur 50 Prozent der Erträge mit dem persönlichen Einkommensteuersatz veranlagt. Voraussetzung dafür ist, dass der Sparer die Police zumindest zwölf Jahre gehalten hat und bei Fälligkeit mindestens 62 Jahre alt ist.

Ob nach Inkrafttreten des Investmentsteuerreformgesetzes Fondssparpläne oder Fondspolicen steuerlich vorteilhafter sind, lässt sich nur durch Berechnungen im Einzelfall beantworten. Generell ist davon auszugehen, dass Sparpläne auf Aktienfonds im Vergleich zu Fondspolicen, die solche Portfolios bedienen, besser abschneiden werden als bislang. Schließlich sieht das Investmentsteuerreformgesetz für die Dividenden und Veräußerungsgewinne aus Aktienfonds eine Teilfreistellung von 30 Prozent vor, bei fondsgebundenen Lebensversicherungen sind es nur 15 Prozent.

Setzen Sparer auf Mischfonds oder die gerade bei Fondspolicen übliche Mischung aus klassischer Anlage im Deckungsstock der Gesellschaften oder auf Garantiefonds und Rentenfonds, dürfte ein Produktvergleich aufgrund desselben Teilfreistellungssatzes ähnlich ausfallen wie heute. Liegen in einer Police hingegen hauptsächlich Rentenfonds und Garantiebausteine, punktet sie in Zukunft stärker.

Wenn es darum geht, sich kurzfristig Wünsche zu erfüllen oder für ein bestimmtes Ziel zu sparen, ist ein Fondssparplan eine gute Wahl. Was die Vorsorge anbelangt, ist die Fondspolice meist eine geeignetere Alternative. Denn damit lassen sich auch die Risiken im Alter mit einer lebenslang garantierten Rentenzahlung absichern.

3. Sozialversicherung

Neue Rechengrößen zur Sozialversicherung 2018 und neuer Arbeitgeberzuschuss 2018

Anfang September wurden die Sozialversicherungswerte für 2018 bekannt gegeben. Für Arbeitnehmer und gesetzlich Krankenversicherte folgen daraus höhere Beiträge, für privat Krankenversicherte aber auch ein höherer Arbeitgeberzuschuss. Die Förderhöchstbeträge in der betrieblichen Altersversorgung werden deutlich erhöht.

Sozialversicherungswerte 2018 im Überblick

	2017	2018	Veränderung
Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung	76.200 € p.a. (West) 68.400 € p.a. (Ost)	78.000 € p.a. (West) 69.600 € p.a. Ost	**+ 1.800 € p.a.** + 1.200 € p.a.
Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung	57.600 € p.a. (4.800 € p.M.)	59.400 € p.a. (4.950 € p.M.)	**+ 1.800 € p.a.** (+ 150 €) p.M.
Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung	52.200 € p.a. (4.350 € p.M.)	53.100 € p.a. (4.425 € p.M.)	+ 900 € p.a. (+ 75 €) p.M.
Maximaler Monatsbeitrag Gesetzliche Krankenversicherung	635,10 €	646,05 €	+ 10,95 €
Maximaler Monatsbeitrag Pflegeversicherung (kinderlos)	121,80 €	123,90 €	+ 2,10 €
Mtl. Arbeitgeberzuschuss private Krankenversicherung	317,55 €	323,03 €	+ 5,48 €
Mtl. Arbeitgeberzuschuss private Pflegeversicherung	55,46 €	56,42 €	+ 0,96 €
Förderhöchstbetrag betriebliche Altersversorgung nach § 3.63 EStG	3.048 € p.a. (+ 1.800 € pauschal) 254 € p.M. (+150 €)	6.240 € p.a. 520 € p.M.	**+ 1.392 € p.a.** + 116 € p.M.

FAX ANTWORT

+49 / (0) 2 08 / 81 08 20 - 20

Name: _____

Vorname: _____

Straße: _____

Ort: _____

Telefon tagsüber: _____

Telefax: _____

e-mail: _____

Bitte senden Sie mir das aures.forum in Zukunft:

❑ per Post

❑ per Email

❑ per Telefax

Ich wünsche weitere Informationen ❑ und /oder eine persönliche Beratung ❑ zu den Themen:

❑ Betriebliche Altersversorgung

❑ ETF-Police

❑ Fondssparplan

Anmerkungen: _____

_____

_____

_____

Herausgeber:
Aures Finanz AG & Cie. KG
Reichspräsidentenstraße 21-25
45470 Mülheim an der Ruhr
Tel. 02 08 - 81 08 20
info@aures.ag
www.aures.ag

Aures Finanz AG & Cie. KG
Höfinger Straße 16
70499 Stuttgart
Tel. 07 11 - 88 20 07 30