

Informationsfolien

betriebliche
Altersversorgung



Informationen zur betrieblichen Altersversorgung



Allgemeines



Zahlen und Fakten



Grundlagen



Finanzierung



Vorteile für Arbeitgeber
& Arbeitnehmer



Steuerliche Behandlung



Vergleich zur
Gehaltserhöhung



Vergleich VWL & AVWL



Portabilität



Tarifvertrag



Gruppenbildung

Allgemeines

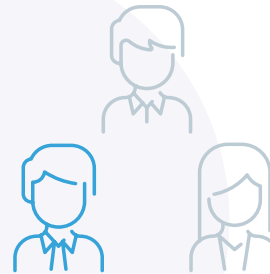
Warum ist die bAV wichtig?

57%



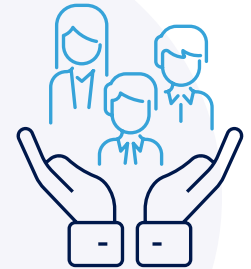
der Arbeitnehmer sind bereit, eine höhere Summe aus dem Monatsgehalt zu investieren, um eine großzügige betriebliche Altersversorgung zu erhalten*

52%



der Arbeitnehmer wünschen sich im Bereich der bAV die meiste Unterstützung, denn diese langfristige Absicherung läuft oft über den AG*

47%



der Arbeitnehmer sparen hauptsächlich mit der bAV für ihre Altersversorgung*

Die bAV unterstützt Unternehmen, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden

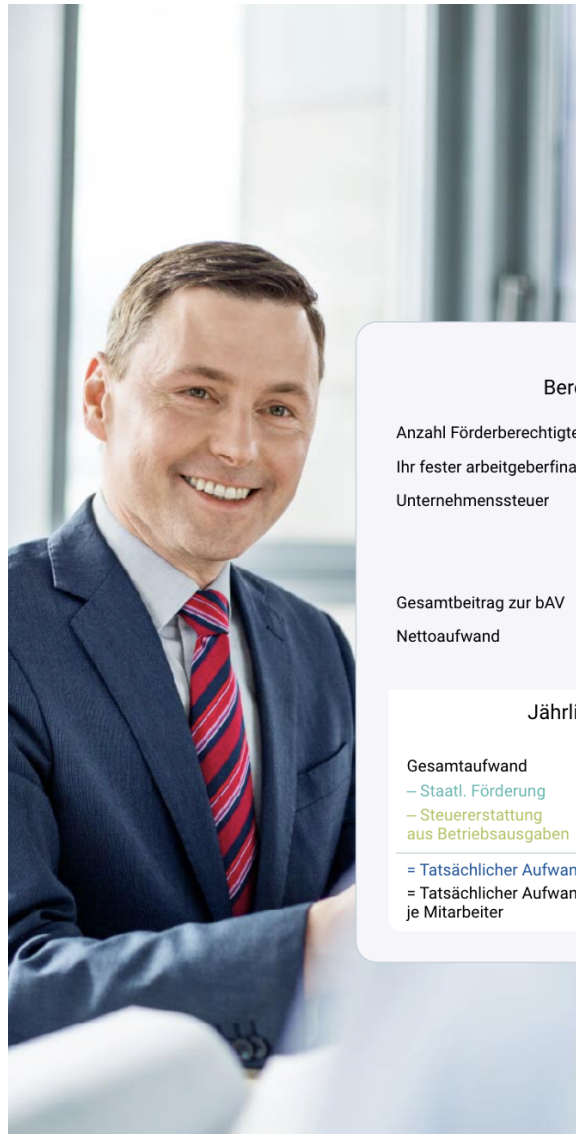
*Studie "Global Benefits Attitudes Survey" von WTW, für die rund 1.500 Arbeitnehmende in Deutschland befragt wurden.

Zeitreise



Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Das BRSG wurde mit Wirkung zum 01.01.2018 eingeführt. Mit dem BRSG sollen Attraktivität und Verbreitung der bAV erhöht, sowie durch die Förderung nach § 100 EStG eine attraktive Betriebsrente ermöglicht werden.



Berechnungsgrundlagen

Anzahl Förderberechtigte nach § 100 EStG	10
Ihr fester arbeitgeberfinanzierter Beitrag (mtl.)	20 €
Unternehmenssteuer	30,00 %

Mitarbeitersicht

Gesamtbeitrag zur bAV	20 €	240 €
Nettoaufwand	0 €	0 €

Jährlicher Gesamtaufwand

	monatlich	jährlich
Gesamtaufwand	200,00 €	2.400,00 €
– Staatl. Förderung	60,00 €	720,00 €
– Steuererstattung aus Betriebsausgaben	42,00 €	504,00 €
= Tatsächlicher Aufwand	98,00 €	1.176,00 €
= Tatsächlicher Aufwand je Mitarbeiter	9,80 €	117,60 €



Verbesserte Rahmenbedingungen

- Weitergabe der eingesparten SV-Beiträge an den Arbeitnehmer i.H.v. mindestens 15 %
- Anhebung der steuerlichen Förderung auf 8 % BBG
- modernes Optionsmodell im Betrieb (Opting Out)
- Riester-bAV – Wegfall der Doppelverbeitragung für den Arbeitnehmer in der Leistungsphase
- Vereinfachung der Vervielfältigungsregelung für Abfindungen



Förderung nach § 100 EStG

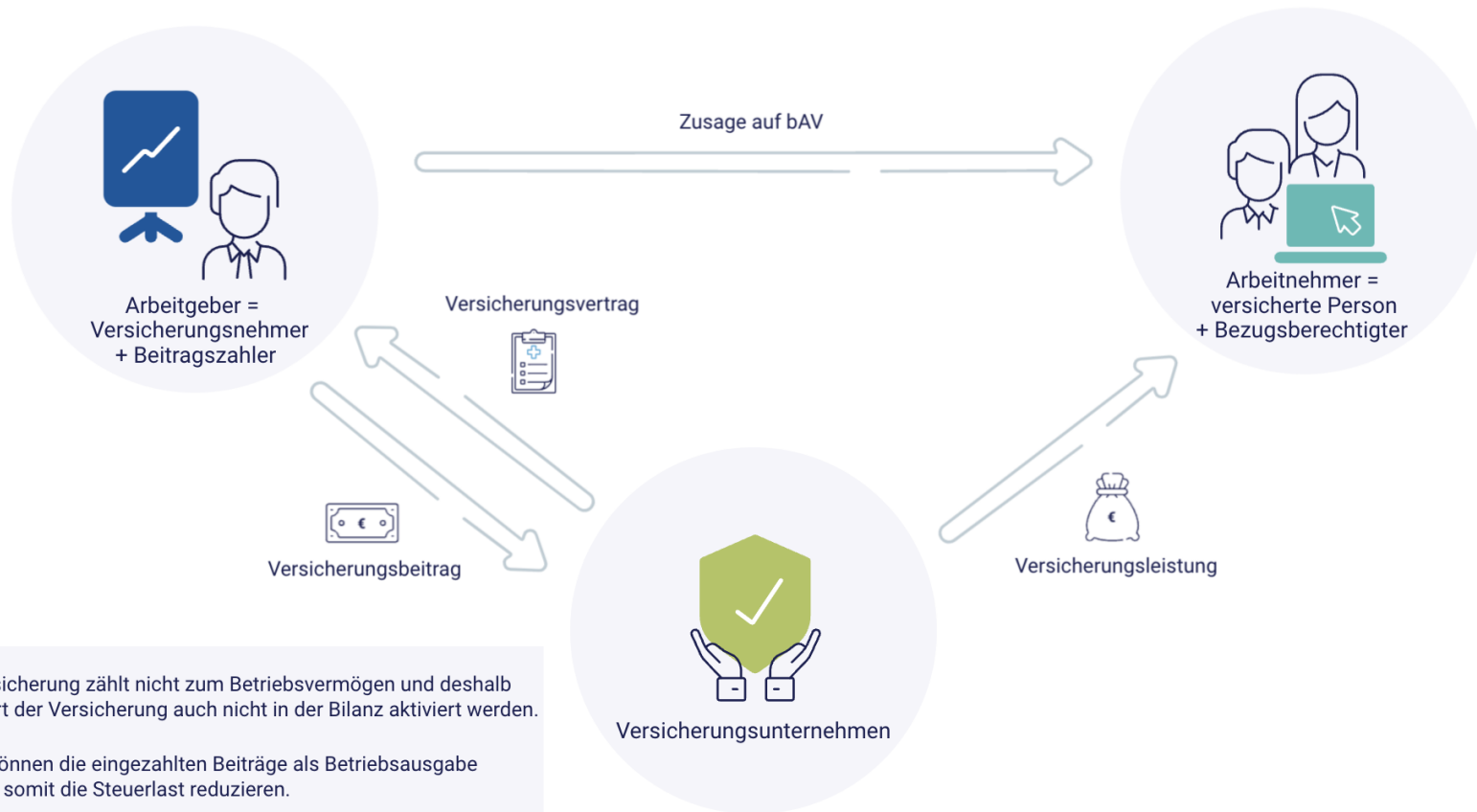
Voraussetzung

- Monatsgehalt Arbeitnehmende max. 2.575 €
- jährlicher Arbeitgeber-Beitrag mind. 240 € bis max. 960 €
- Versicherungsförmiger Durchführungsweg

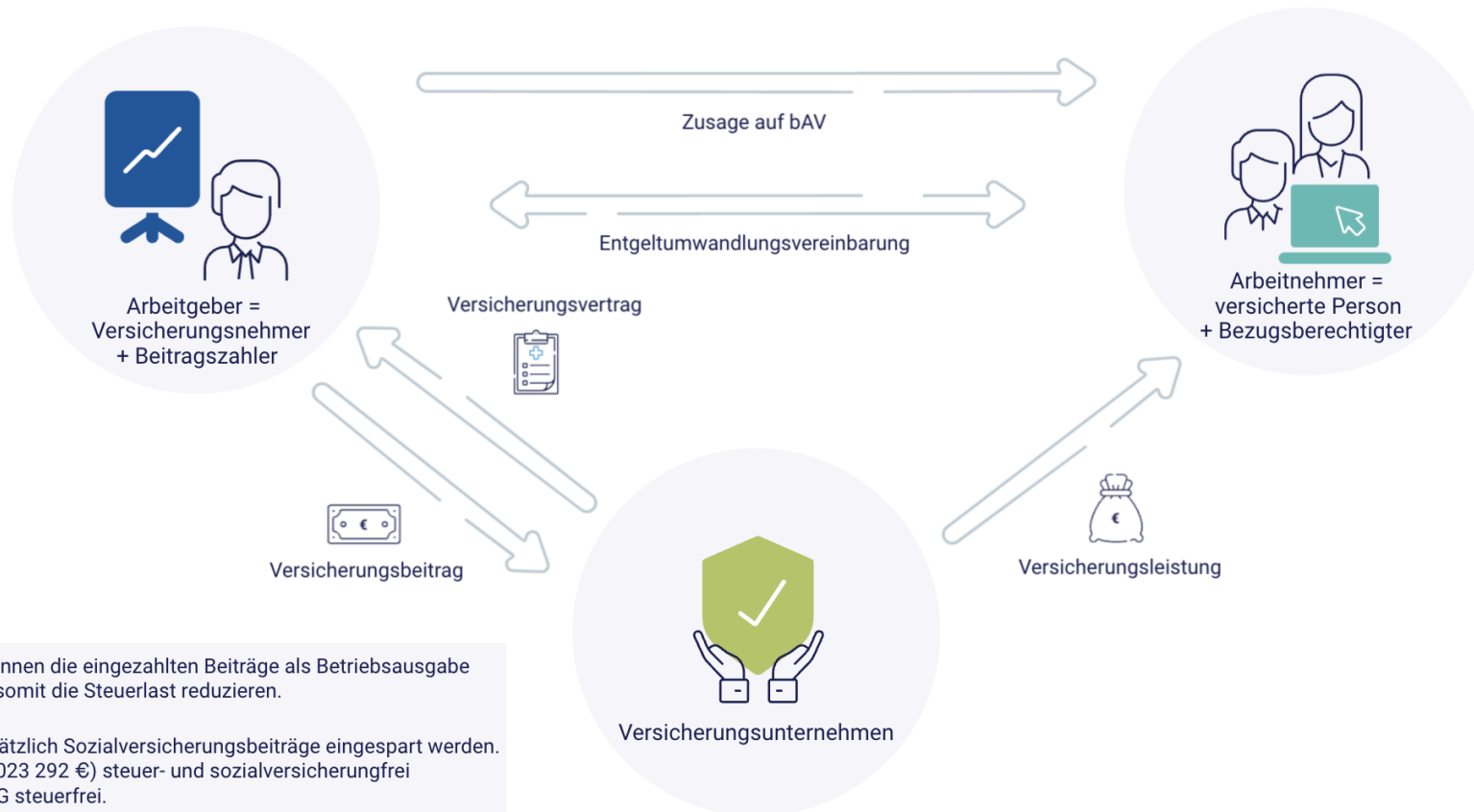
Doppelte Förderung

- 30 % staatlicher Zuschuss auf den Beitrag
- Absetzbarkeit als Betriebsausgabe

Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung § 3.63 EStG



Arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung § 3.63 EStG



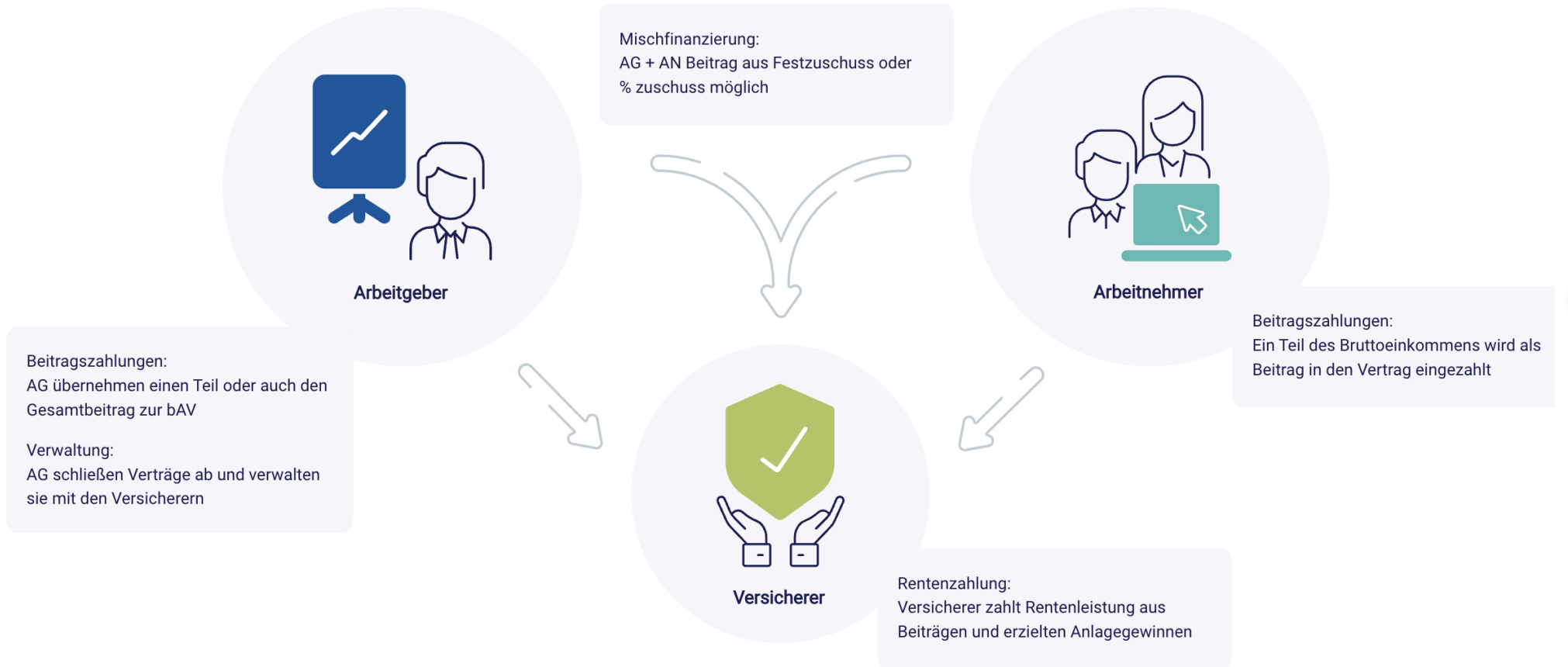
Arbeitgeber können die eingezahlten Beiträge als Betriebsausgabe absetzen und somit die Steuerlast reduzieren.

Es können zusätzlich Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Bis 4% BBG (2023 292 €) steuer- und sozialversicherungsfrei und bis 8% BBG steuerfrei.

Seit 2019 müssen für neu abgeschlossene Verträge 15% des AN Sparbeitrags vom AG bezuschusst werden.

Finanzierung bAV

Wer bezahlt für die bAV?



Vorteile der betrieblichen Altersversorgung

ARBEITGEBER



- Erfüllung des **gesetzlichen AN-Anspruchs** auf Entgeltumwandlung
- bAV als Baustein eines professionellen Personalmanagements zur **Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung und Steigerung der Mitarbeitermotivation**
- **Senkung der Kosten** im Rahmen der Mitarbeitergewinnung durch geringere Fluktuation
- Schärfung des sozialen **Unternehmensimages** durch Gewährung von Zuschüssen
- Eigene Bestimmung des Durchführungsweges
- **Günstige Vertragskonditionen** durch Vereinbarung von Gruppenverträgen möglich
- Je nach Gestaltungsform **kein Ausweis** in der Unternehmensbilanz

ARBEITNEHMER



- **Schutz vor Altersarmut**, Reduzierung einer möglichen Versorgungslücke
- **Absicherung** der Familie
- Je nach Durchführungsweg **Sicherheit im Insolvenzfall** des AGs
- **Höherer Sparbeitrag** durch Steuer- und Sozialversicherungsvorteile sowie durch Arbeitgeberzuschüsse und Sonderkonditionen aufgrund von Gruppenverträgen
- Kollektive Absicherung von biometrischen Risiken zu **besonderen Konditionen** (bspw. vereinfachte Gesundheitsprüfung BU)
- Bei Ausscheiden aus dem Unternehmen kann der **Vertrag mitgenommen werden**

Vorteile Arbeitgeber und Mitarbeiter

Direktversicherung § 3.63



Arbeitgeber

Vorteile für Arbeitgeber

- Geringer Verwaltungsaufwand
- Als Arbeitgeberfinanzierung oder Entgeltumwandlung möglich
- Verschiedene Anlageformen möglich (Fonds, Index, etc)
- Einsparung von SV-Beiträgen bis 4% BBG
- Ansprüche des Arbeitnehmer richten sich direkt an Versicherer
- Als Riester-bAV möglich
- Bilanzneutralität beim ArbG
- Übernahme und Portierung möglich
- Schutz vor Insolvenz des Versicherers durch Protektor Lebensversicherung-AG (Sicherungseinrichtung der dt. Versicherungswirtschaft)
- Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) möglich
- Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung erfüllt
- Mitarbeiterbindung
- Mittel zur Gewinnung von neuen Mitarbeitern



Mitarbeiter

Vorteile für Mitarbeiter

- steuerlich geförderte Altersvorsorge
- Beiträge in der Entgeltumwandlung sind bis zur Fördergrenze sozialversicherungs- und steuerfrei
- Besteuerung erfolgt nachgelagert
- Vertrag kann bei Ausscheiden zum neuen Arbeitgeber mitgenommen werden oder privat weitergeführt werden.

Vorteile Arbeitgeber und Mitarbeiter

§ 4d Unterstützungskasse



Vorteile für Arbeitgeber

- Bei Arbeitgeberfinanzierung unbegrenzt Steuer- und SV-frei
- Kann als zusätzlicher Durchführungsweg neben DV/PK/PF genutzt werden
- Nachschusspflicht entfällt bei kongruenter Rückdeckung
- Bilanzneutralität beim Trägerunternehmen

Nachteile für Arbeitgeber

- Keine BZML
- Nachschusspflicht wenn nicht kongruent rückgedeckt
- PSVaG-Pflichtig
- Riester-bAV nicht möglich
- Direkter Anspruch des ArbN gegen den ArbG
- bAV-Verwaltung und PSVaGPflicht bleibt, wenn Mitarbeiter ausscheidet

Vorteile für Mitarbeiter

- steuerlich geförderte Altersversorgung
- Beiträge in der Entgeltumwandlung sind bis zur Fördergrenze sozialversicherungs- und steuerfrei
- Besteuerung erfolgt nachgelagert
- Vertrag kann bei Ausscheiden zum neuen Arbeitgeber mitgenommen werden oder privat weitergeführt werden.

Steuerliche Behandlung

Unternehmenssicht für 50 Mitarbeiter



§ 3.63 EStG

1 Arbeitgeberbeitrag

bAV AG Beitrag 100 € /
pro Mitarbeiter

	Beitrag	Steuererstattung aus Betriebsausgaben	Sozialversicherungsersparnis (20,29 %)	Gesamt
monatlich	5.000 €	1.500 €	0 €	3.500 €
jährlich	60.000 €	18.000 €	0 €	42.000 €

2 Arbeitgeberbeitrag mit Entgeltumwandlung

AG 100 € + AN 100 €

	Beitrag	Steuererstattung aus Betriebsausgaben	Sozialversicherungsersparnis (20,29 %)	Gesamt
monatlich	5.000 €	1.451,32 €	162,28 €	3.386,40 €
jährlich	60.000 €	17.415,84 €	1.947,36 €	40.636,80 €

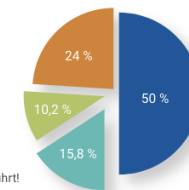
Steuerliche Behandlung

Was kostet Mitarbeitenden eine bAV wirklich?



2022 bis 2054
bAV-Gesamtbetrachtung
bis zum Renteneintrittsalter

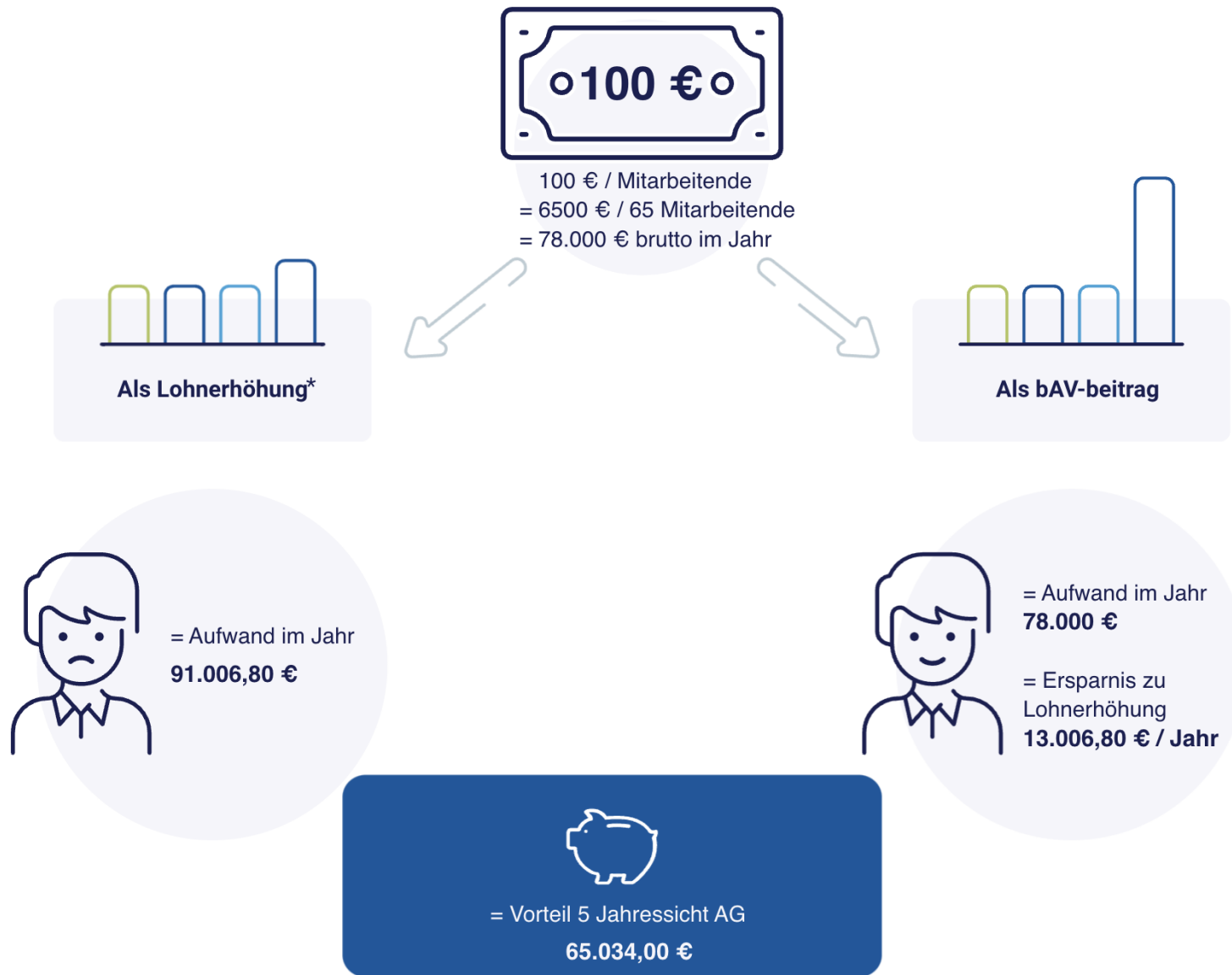
Die Berechnung wurde auf Basis der p.a.-Betrachtung durchgeführt!
Die Werte wurden auf volle Euro-Werte gerundet.



Kapitaleinsatz Brutto	76.800 €
AG-Förderung	38.400 €
Steuerersparnis	12.165 €
Sozialvers.-Ersparnis	7.803 €
umgew. vWL-Anteil	0 €
Eigenanteil	18.432 €
Förderquote	76 %

bAV im Vergleich

Was lohnt sich für den Arbeitgeber wirklich?

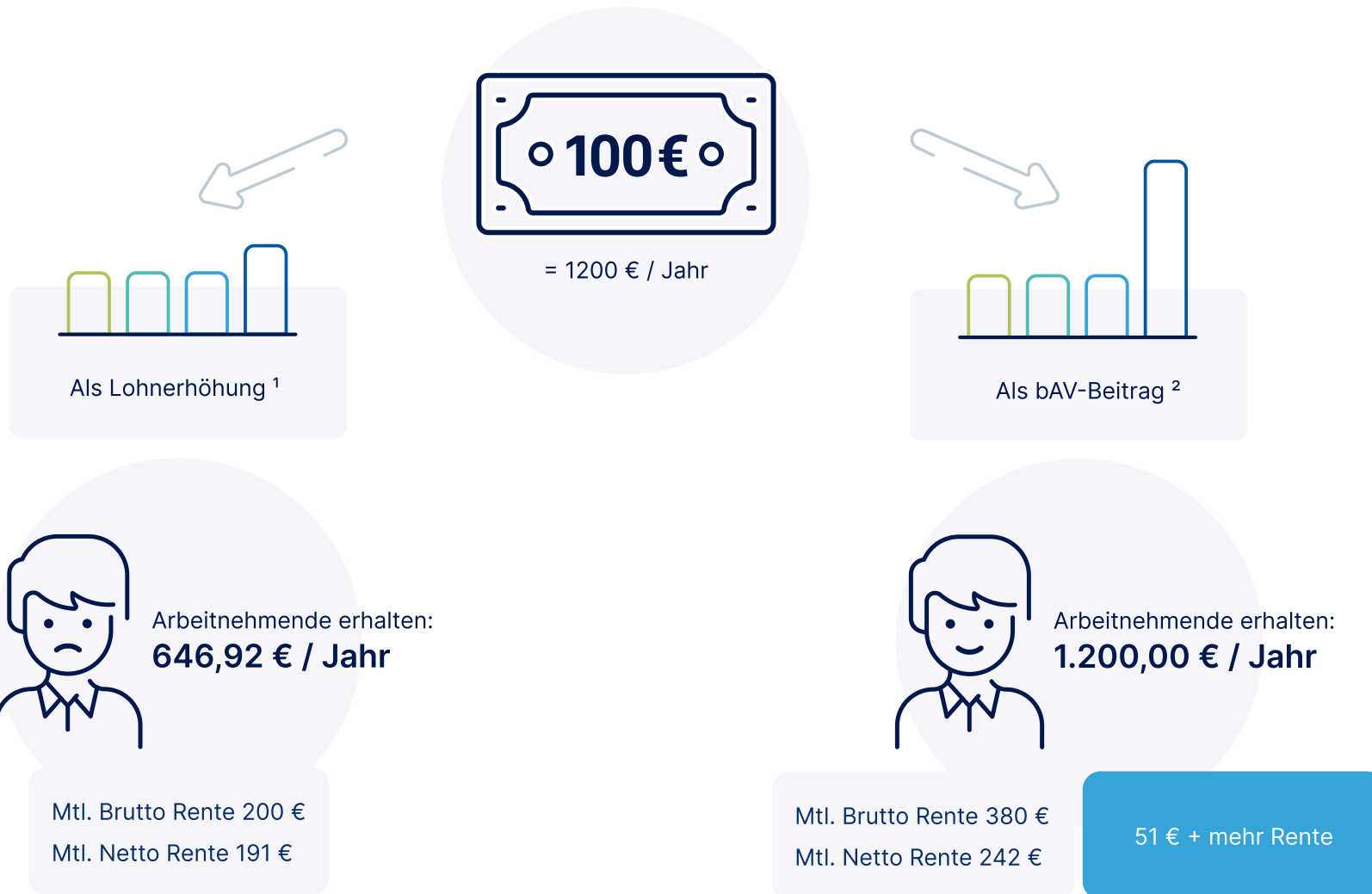


Musterberechnung basiert auf folgenden Angaben:

*100 € Gehaltserhöhung, 40 Mitarbeitende Durchschnittsgehalt 3.500 €, 20 Mitarbeitende Durchschnittsgehalt 5.600 €, 5 Mitarbeitende Durchschnittsgehalt 8000 €, Unternehmenssteuersatz 30% ohne Umlage U1

bAV im Vergleich

Was lohnt sich für Arbeitnehmende wirklich?



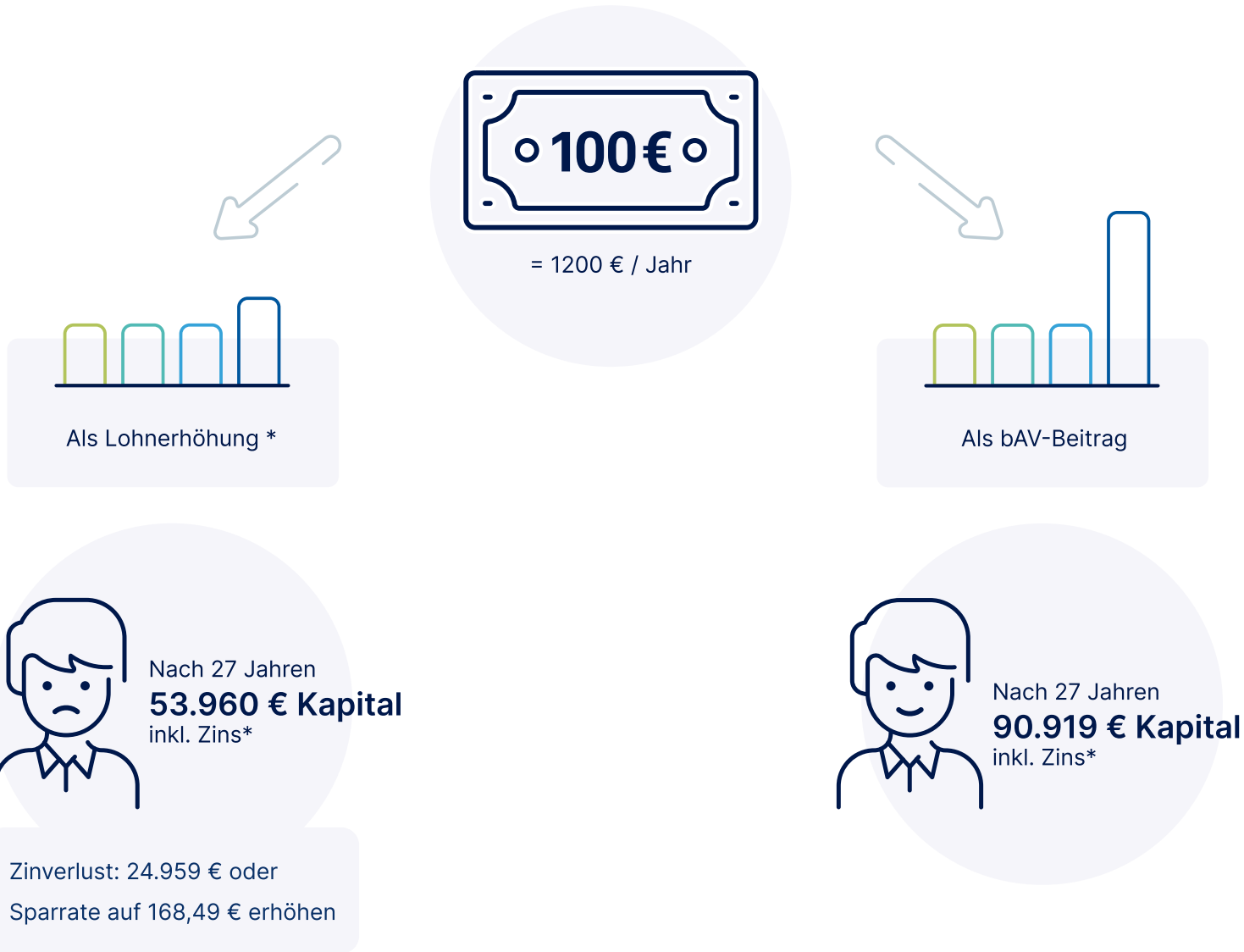
Musterberechnungen basieren auf folgenden Angaben:

¹ 3000 € brutto 100 € Gehaltserhöhung, Arbeitnehmender 30 Jahre, ledig, kirchensteuerpflichtig, keine Kinder 53,91 € mtl. Investition in eine private Rente = Bruttorente 200 € (Nettorentenberechnung (GRV 1488 € + private Rente 200 €) nach Steuer

² 100 € bAV Beitrag, Arbeitnehmender 30 Jahre, ledig, kirchensteuerpflichtig, keine Kinder, Rentenbeginn 67 Jahre, mtl. Bruttorente 380 € (GRV 1488 € + bAV 380 €) Netto Rente 242 € nach KVDR + Steuer

bAV im Vergleich

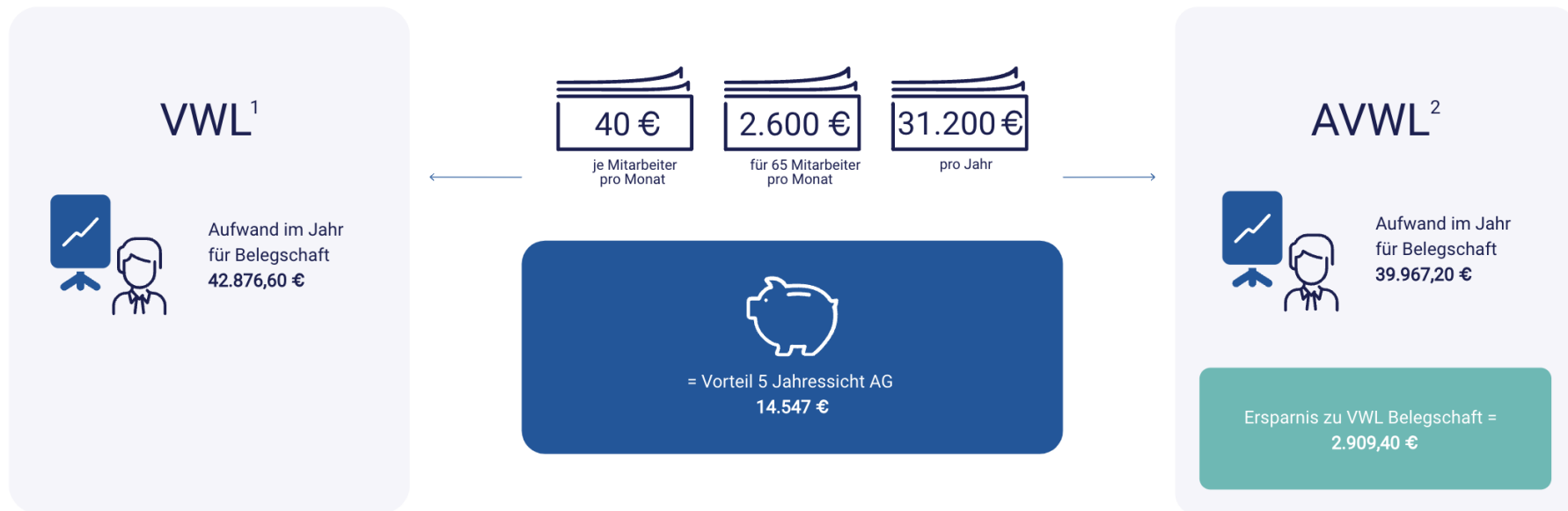
Verschieben lohnt sich nicht für Arbeitnehmende



* Zinssatz 3,5 % p.a. ohne Abschläge und Zinsbesteuerung

VWL im Vergleich zu AVWL

Was lohnt sich für den Arbeitgeber wirklich?

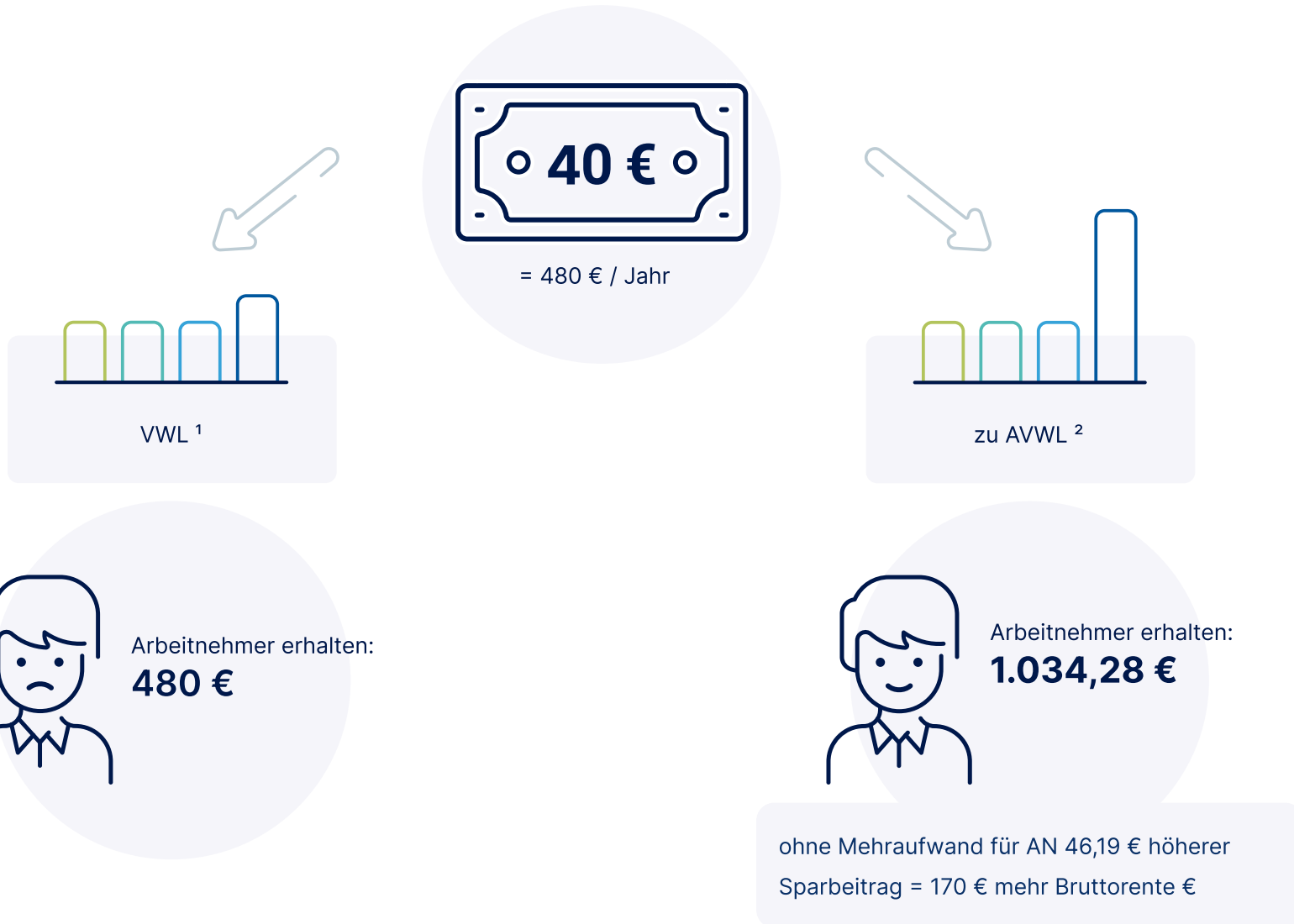


¹ 3000 € brutto, ledig, VWL 40 € Bausparvertrag, 40 € VWL AG Beitrag, 14,97 € Sozialversicherung = Aufwand mtl. / Mitarbeiter 54,97 €

² 3000€ brutto ledig, AVWL 40 €, Mitarbeiter Entgeltumwandlung ohne Mehraufwand 34,95€, AG Pflichtzuschuss 11,24 € = Aufwand mtl/ Mitarbeiter 51,24€ = Ersparnis 3,73 € mtl. / Mitarbeiter (44,76 € jährliche Ersparnis)

VWL im Vergleich zu AVWL

Was lohnt sich für Arbeitnehmer wirklich?



¹ 3000 € brutto, ledig, VWL 40 € Bausparvertrag, 40 €, 40 € VWL AG Beitrag

² 3000 € brutto, ledig, AVWL 40 €, +34,95€ bAV Entgeltumwandlung ohne Mehraufwand, +11,24 €, 15% AG Pflichtzuschuss = Gesamtbeitrag bAV 86,19 €

Portabilität

Neuer AG übernimmt Zusage des alten AG



Übernahme durch VN-Wechsel

- Zusage des alten AG bleibt bestehen
- Neuer AG übernimmt die arbeitsrechtliche Haftung
- Nur im Einvernehmen mit altem AG, neuem AG und AN möglich

betriebliche Altersversorgung

Neuer AG richtet neue Zusage ein



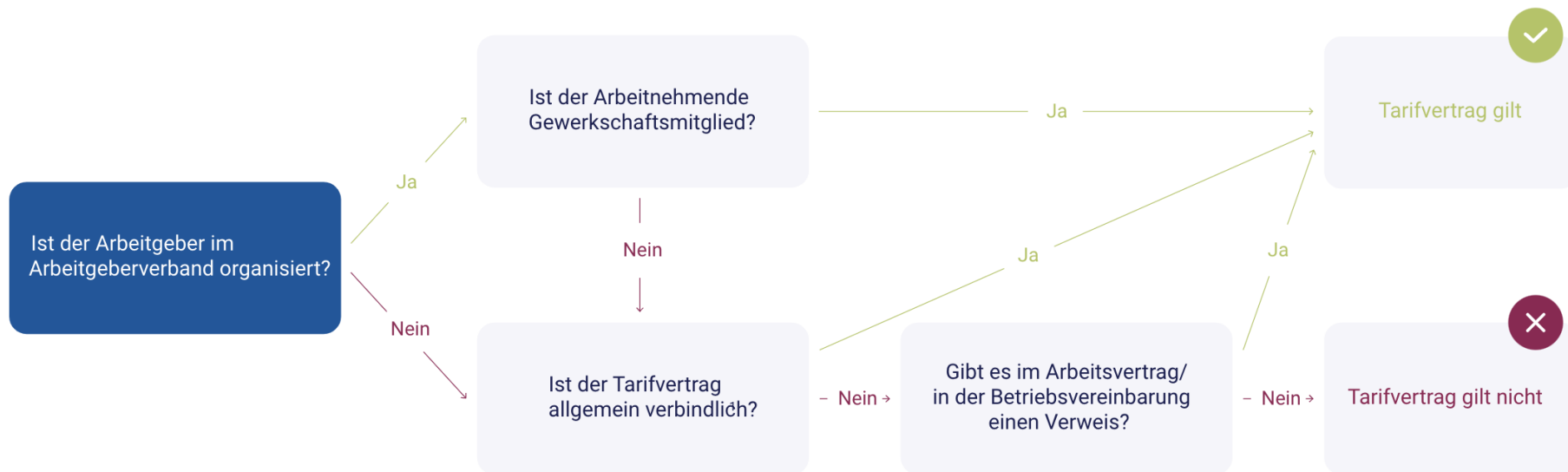
Übertragung von Deckungskapital

- Übertragung des angesparten Versorgungsvermögens in das bAV-System des neuen AG
- Einseitiger, zeitlich begrenzter Anspruch des AN
- Neue, wertgleiche Zusage durch den neuen AG

Tarifvertrag

Tarifverträge enthalten neben Regelungen zur Entgeltumwandlung auch häufig Regelungen zu Arbeitgeberzuschüssen, zur Umwandlung von Vermögenswirksamen Leistungen oder zur Zahlung von echten Arbeitgeberleistungen. Je nach Branche können Durchführungsweg oder Produktgeber vorgegeben sein. Oftmals haben tarifvertragliche Regelungen Vorbildcharakter für Versorgungsmodelle in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind.

Prüfen Sie selbst, ob Sie als Arbeitgeber einem einschlägigen Tarifvertrag unterliegen:



¹ vergleiche <https://www.bmas.de> unter Themen – Arbeitsrecht – Tarifverträge.

Gruppen in der bAV

Unterschiedliche bAV-Gruppen im Unternehmen

Modell 1:
Jeder im Unternehmen erhält Leistungen
in gleicher Höhe

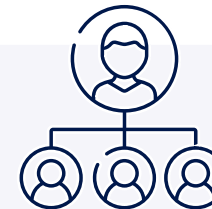
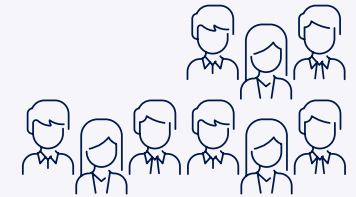


Gruppierung nach
objektiven Kriterien möglich

Modell 2:
Unterschiedliche Leistungen für
unterschiedliche Gruppen



Beispiel:
Nach Dauer
der Betriebs-
zugehörigkeit



Beispiel:
Nach
Hierarchiestufen

