



Betriebliche Altersvorsorge

Informationen für Arbeitgeber zur Direktversicherung

© Kurhan, Fotolia #43972915

Beratung durch:



Erich Sohst
Versicherungsmakler GmbH
Lauterbachstr. 3 1.OG • 21073 Hamburg
Tel.: 040 / 7665159
Fax: 040 / 770557
info@sohst.de
<http://www.sohst.de>

Persönlicher Ansprechpartner:

Herr Kai Lemke
Tel.: 040 / 7665159
Fax: 040 / 770557
lemke@sohst.de



Zeigen Sie soziale Verantwortung

Zusätzliche Altersvorsorge macht nicht nur Sinn, sondern ist für Ihre Arbeitnehmer existenziell wichtig!

Seit Jahren steht fest: Die gesetzliche Rente reicht nicht. Zurückzuführen ist dies in erster Linie auf den demographischen Wandel. Wir werden immer älter, d.h. die Phase des Rentenbezugs wird immer länger. Gleichzeitig geht die Geburtenrate zurück. Folglich zahlen immer weniger Arbeitnehmer in die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ein. Daher funktioniert der sog. „Generationenvertrag“ nicht mehr. Haben früher drei Einzahler die Rente eines Rentners finanziert, finanzieren heute diese drei Einzahler bereits zwei Rentner. Das Ergebnis: Die gesetzliche Rente wird immer geringer und die Versorgungslücke der Bürger damit immer größer. Wer im Rentenalter seinen gewohnten Lebensstandard halten will, muss zusätzlich vorsorgen – und das möglichst frühzeitig!

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, für den Ruhestand vorzusorgen - von einer klassischen Rentenversicherung über Riester bis Rürup, etc.

Eine für Arbeitnehmer gut geeignete Variante der zusätzlichen Vorsorge ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Sie bietet sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern einige Vorteile. Man unterscheidet dabei verschiedene Durchführungswege. Es gibt z. B. Pensions- und Unterstützungskassen sowie die Direktversicherung. Letztere ist weit verbreitet und bietet viele Vorzüge.

Was ist eine Direktversicherung?

Bei einer Direktversicherung handelt es sich im Prinzip um eine normale Rentenversicherung. Dabei sind Sie als Arbeitgeber der Versicherungsnehmer und Ihr Mitarbeiter ist als versicherte Person bezugsberechtigt.

Man unterscheidet bei der Direktversicherung zwei Finanzierungsarten: Arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung.



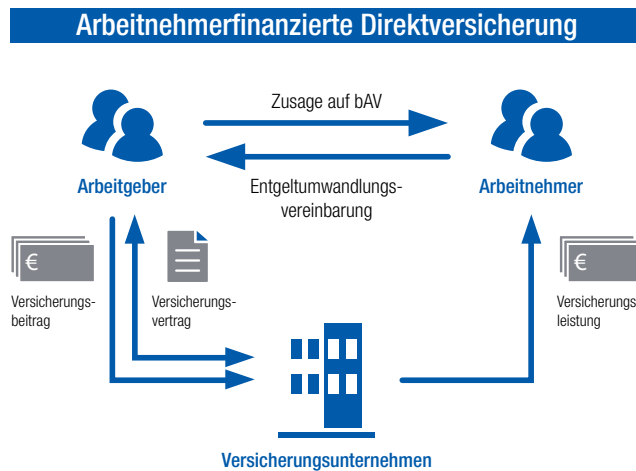
© blueesign, Fotolia #30096693



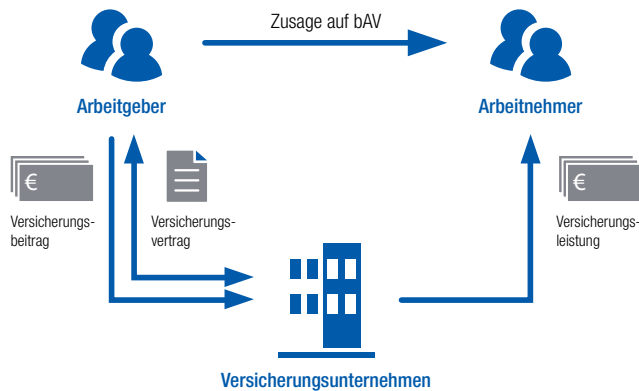
© Gina Sanders, Fotolia #75487293

Arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung

Der Arbeitgeber erteilt eine Zusage und trifft mit dem Mitarbeiter eine Entgeltumwandlungsvereinbarung. Der Arbeitgeber schließt daraufhin eine Direktversicherung ab. Er kann dies bei seinem bevorzugten Versicherungsunternehmen tun, oder er überlässt dem Mitarbeiter die Wahl der Gesellschaft. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und führt die Beiträge ab, daher spricht man von Entgeltumwandlung. Versicherte Person ist der jeweilige Arbeitnehmer, bei dem von Beginn an das Bezugsrecht liegt. Die Beiträge werden aus dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers abgeführt. Für den Arbeitgeber entstehen keine zusätzlichen Kosten – es können sogar Sozialversicherungsbeiträge und Steuern eingespart werden!



Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung



Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung bestimmen Sie, ob und wie viel Sie in eine betriebliche Altersvorsorge für Ihre Mitarbeiter einzahlen wollen. Die eingezahlten Beiträge sind Betriebsausgaben und reduzieren somit die Steuerlast Ihres Unternehmens.

Auch Mischformen sind möglich. Sie können sich als Arbeitgeber an der betrieblichen Altersvorsorge beteiligen, indem Sie einen Zuschuss in die Direktversicherung des Mitarbeiters fließen lassen.



Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Die Beiträge zu einer Direktversicherung werden staatlich gefördert (§ 3 Nr. 63 EStG). Dazu müssen sie aus einem ersten Dienstverhältnis stammen. Es muss also Lohnsteuerklasse I bis V vorliegen.

Die Beiträge bleiben dann bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung vollständig (2016: 248 € mtl. bzw. 2.976 € p. a.) steuerfrei. Zusätzlich können weitere 1.800 € steuerfrei eingebracht werden, wenn für den Arbeitnehmer noch keine pauschalversteuerte Direktversicherung oder Pensionskasse besteht.

Die spätere Rentenzahlung unterliegt der nachgelagerten Besteuerung (§ 22 Nr. 5 EStG). Auch bei der Ermittlung des Krankenversicherungsbeitrags in der gesetzlichen Krankenversicherung werden die Rentenzahlungen aus der betrieblichen Altersvorsorge angerechnet. Die Steuerbelastung als Rentner ist meist geringer als in der Erwerbsphase. Daher wirkt sich die nachgelagerte Besteuerung in der Regel positiv aus.



Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber

Eine Direktversicherung zählt nicht zum Betriebsvermögen. Der Wert der Versicherung muss deshalb nicht in der Bilanz aktiviert werden. Die Beiträge zur Direktversicherung bleiben bis zur Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur GRV sozialversicherungsfrei. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sparen Sozialversicherungsbeiträge.

Tipp: Erhöhen Sie die künftige Rente Ihrer Mitarbeiter, indem Sie z.B. einmal im Jahr die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Sonderzahlung in die Direktversicherung einzahlen. Bei Rentenbezug ergeben sich ebenfalls keine steuerrechtlichen Auswirkungen. Die Leistung erhält der künftige Rentner direkt vom Versicherungsunternehmen.





Was passiert bei Arbeitgeberwechsel oder Insolvenz?

Aufgrund des sofortigen unwiderruflichen Bezugsrechtes bei einer arbeitnehmerfinanzierten Direktversicherung hat der Arbeitnehmer vom ersten Tag an ein Recht auf die Versicherungsleistungen. Handelt es sich um eine Arbeitgeberfinanzierung, entsteht das unwiderrufliche Bezugsrecht erst nach einer mehrjährigen Betriebszugehörigkeit.

Scheidet er aus Ihrem Unternehmen aus, geben sich folgende Möglichkeiten:

- Der neue Arbeitgeber übernimmt den Vertrag.
- Über den neuen Arbeitgeber wird eine neue Direktversicherung abgeschlossen. Das vorhandene Versorgungskapital aus dem ersten Vertrag wird auf den neuen Vertrag übertragen.
- Der Arbeitnehmer kann den Vertrag aus eigenen Beiträgen weiter finanzieren.
- Der Vertrag wird beitragsfrei gestellt, er läuft also ohne weitere Beitragszahlungen mit entsprechend reduzierter künftigen Rente weiter.

Eine Direktversicherung fällt nicht in die Insolvenzmasse, sie ist insolvenzgeschützt.

Warum ist die betriebliche Altersvorsorge interessant?

Rechtsanspruch erfüllt

Als Arbeitgeber sind Sie dazu verpflichtet, Ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge zu ermöglichen.

Gut für Image, Motivation und Mitarbeiterbindung

Arbeitgeber, die Ihre Mitarbeiter zu einer zusätzlichen Altersvorsorge anregen und diese vielleicht sogar durch Zuschüsse dabei unterstützen, zeigen soziale Verantwortung. Das wirkt sich positiv auf das Image aus, erhöht die Bindung an das Unternehmen und steigert die Motivation.

Mittel zur Mitarbeitergewinnung

Bei der Personalgewinnung kann eine gute betriebliche Altersvorsorge eine wichtige Rolle spielen. Oftmals beeinflusst ein interessantes Vorsorgepaket die Entscheidung der Wunschkandidaten mehr, als z. B. ein Firmenwagen. Mit einer durchdachten betrieblichen Altersvorsorge machen Sie Ihr Unternehmen fit für den „War for Talents“.

Bilanzneutral und gut kalkulierbar

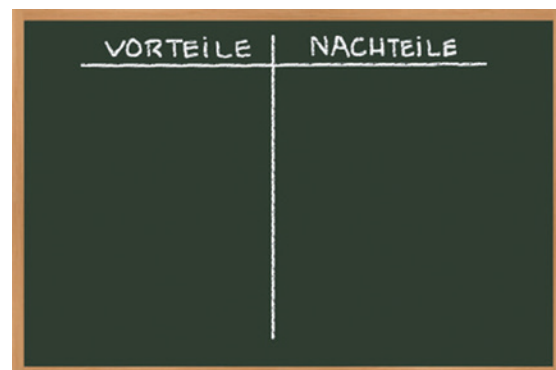
Eine Direktversicherung verhält sich bilanzneutral. Sie muss nicht in der Bilanz aktiviert werden. Im Gegensatz zu anderen Durchführungswegen werden auch keine Beiträge für den Pensionssicherungsverein fällig.

Ersparnis

Sie sparen Sozialversicherungsbeiträge auf die abgeführten Beiträge zur Direktversicherung bis max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze der GRV. Beiträge, die Sie als Arbeitgeber freiwillig zuschießen, sind Betriebsausgaben.

Flexible Produktauswahl

Sie bzw. Ihr Mitarbeiter können aus einer Vielzahl von Direktversicherungstarifen auswählen - von klassischer Kapitalanlage bis Anlage in Fonds.



© Statke, Fotolia #2705699



Zusammenfassung

Die Vorteile für Arbeitgeber auf einen Blick

- Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung erfüllt
- Imageverbesserung
- Motivation und Mitarbeiterbindung
- Mittel zur Gewinnung qualifizierter Arbeitnehmer
- Steuer- und sozialabgabemindernde Wirkung der Zuschüsse
- Sozialversicherungsbeiträge werden eingespart
- Bilanzneutral und gut kalkulierbar
- Minimaler Verwaltungsaufwand
- Flexible Produktauswahl
- Übertragungsmöglichkeit bei Ausscheiden des Mitarbeiters

Die Vorteile für Arbeitnehmer auf einen Blick

- Steuerlich geförderte Altersvorsorge
- Individuelle Gestaltung möglich
- Beiträge sind bis zur Fördergrenze sozialversicherungs- und einkommenssteuerfrei
- Nachgelagerte Besteuerung
- Auch für kleine Beiträge gut geeignet
- Vertrag kann bei Ausscheiden zum neuen Arbeitgeber mitgenommen oder privat weitergeführt werden

Für wen ist eine betriebliche Altersvorsorge interessant?

Die betriebliche Altersvorsorge ist im Prinzip für jeden Mitarbeiter interessant, nicht nur für „Besserverdiener“. Auch Auszubildende und geringfügig Beschäftigte haben mit der betrieblichen Altersvorsorge eine ausgezeichnete Möglichkeit, die Rente aufzubessern.

Tarifverträge

In vielen Branchen ist die betriebliche Altersvorsorge bereits in den Tarifverträgen geregelt. Sie sollten sich daher gegebenenfalls vorab informieren, ob auch für Ihr Unternehmen tarifvertragliche Regelungen gelten.

Minijobrente

Auch geringfügig Beschäftigte können mit Hilfe einer Direktversicherung vorsorgen, ohne Einbußen beim Gehalt. Durch die sog. Minijobrente hat diese Berufsgruppe die Möglichkeit, Vorsorge allein durch die Investition von Arbeitszeit aufzubauen. Einzige Voraussetzungen: Das Arbeitsverhältnis muss unbefristet sein und der Verdienst darf 450 € im Monat nicht überschreiten.

Umwandlung Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen (VL) sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig, denn sie sind Bestandteil des Lohns/Gehalts. Herkömmliche VL (Bausparen, Fondssparen, Banksparen etc.) belasten den Arbeitnehmer mit Steuern und Sozialabgaben.

Besser: Umwandlung der VL-Beiträge in eine Beitragszahlung zur bAV. Die Arbeitnehmer sparen dadurch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, was wiederum das Nettoeinkommen erhöht. Auch als Arbeitgeber sparen Sie Sozialabgaben, die Sie über einen „kostenneutralen“ Zuschuss an die Arbeitnehmer weitergeben können.



Rechenbeispiele

Allen Beispielen liegt folgende Annahme zu Grunde: Steuerklasse I, keine Kinder, Kirchensteuer (8 %), Solidaritätszuschlag und Sozialversicherungsbeiträge (Krankenversicherung 15,5 %). Berechnung mit den gültigen Werten für 2016.

Beispiel 1:

Vor Entgeltumwandlung

Entgelt	1.200,00 €
Brutto	1.200,00 €
Abzüge	282,23 €
Netto	917,77 €

Nach Entgeltumwandlung

Entgelt	1.200,00 €
Umwandlungsbetrag	50,00 €
Brutto	1.150,00 €
Abzüge	263,82 €
Netto	886,18 €

Vorteil für den Arbeitnehmer

Umwandlungsbetrag	50,00 €
Nettoaufwand	31,59 €
Vorteil	18,41 €

Beispiel 2:

Vor Entgeltumwandlung

Entgelt	2.500,00 €
Brutto	2.500,00 €
Abzüge	881,69 €
Netto	1.618,31 €

Nach Entgeltumwandlung

Entgelt	2.500,00 €
Umwandlungsbetrag	100,00 €
Brutto	2.400,00 €
Abzüge	833,31 €
Netto	1.566,69 €

Vorteil für den Arbeitnehmer

Umwandlungsbetrag	100,00 €
Nettoaufwand	51,62 €
Vorteil	48,38 €



© pfpgroup, Fotolia #65241017

Für 50,00 € monatlicher Altersvorsorgeaufwendungen muss der Arbeitnehmer lediglich 31,59 € zahlen. Die restlichen 18,41 € „bezuschusst“ der Staat (Förderquote 36,82 %).

Bei einer Ansparzeit von 35 Jahren erhält der Arbeitnehmer aus der monatlichen Einzahlung von insgesamt 50 € je nach Anbieter und Tarif eine lebenslange monatliche Rente in Höhe von z. B. 68,04 € (garantiert) bzw. 101,48 € (mit Überschüssen) oder eine Kapitalabfindung in Höhe von 21.181,36 € (garantiert) bzw. 30.643,91 € (mit Überschüssen).

Als Arbeitgeber sparen Sie dadurch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern in Höhe von ca. 116,00 € pro Jahr.

Für 100,00 € monatlicher Altersvorsorgeaufwendungen muss der Arbeitnehmer lediglich 51,62 € zahlen. Die restlichen 48,38 € „bezuschusst“ der Staat (Förderquote 48,38 %).

Bei einer Ansparzeit von 35 Jahren erhält der Arbeitnehmer aus der monatlichen Einzahlung von insgesamt 100 € je nach Anbieter und Tarif eine lebenslange monatliche Rente in Höhe von z. B. 141,12 € (garantiert) bzw. 209,04 € (mit Überschüssen) oder eine Kapitalabfindung in Höhe von 43.629,76 € (garantiert) bzw. 63.114,03 € (mit Überschüssen).

Als Arbeitgeber sparen Sie dadurch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern in Höhe von ca. 232,00 € pro Jahr.



Beispiel 3:

Vor Entgeltumwandlung

Entgelt	4.000,00 €
Brutto	4.000,00 €
Abzüge	1.661,63 €
Netto	2.338,37 €

Für 200,00 € monatlicher Altersvorsorgeaufwendungen muss der Arbeitnehmer lediglich 90,10 € zahlen. Die restlichen 109,90 € „bezuschusst“ der Staat (Förderquote 54,95 %).

Nach Entgeltumwandlung

Entgelt	4.000,00 €
Umwandlungsbetrag	200,00 €
Brutto	3.800,00 €
Abzüge	1.551,73 €
Netto	2.248,27 €

Bei einer Ansparzeit von 35 Jahren erhält der Arbeitnehmer aus der monatlichen Einzahlung von insgesamt 200 € je nach Anbieter und Tarif eine lebenslange monatliche Rente in Höhe von z. B. 286,31 € (garantiert) bzw. 424,12 € (mit Überschüssen) oder eine Kapitalabfindung in Höhe von 88.520,99 € (garantiert) bzw. 128.054,08 € (mit Überschüssen).

Vorteil für den Arbeitnehmer

Umwandlungsbetrag	200,00 €
Nettoaufwand	90,10 €
Vorteil	109,90 €

Als Arbeitgeber sparen Sie dadurch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern in Höhe von ca. 464,00 € pro Jahr.

Um Ihre Mitarbeiter noch effektiver bei der Altersvorsorge zu unterstützen, können Sie diese Ersparnis z. B. als jährliche Sonderzahlung in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen. Damit erhöhen Sie die künftige Rente Ihrer Mitarbeiter und zeigen, dass Sie ein fürsorglicher Arbeitgeber sind.