

# Arbeitgeberberatung zur betrieblichen Altersversorgung

---

## Barmenia best bAV

Barmenia Allee 1  
42119 Wuppertal

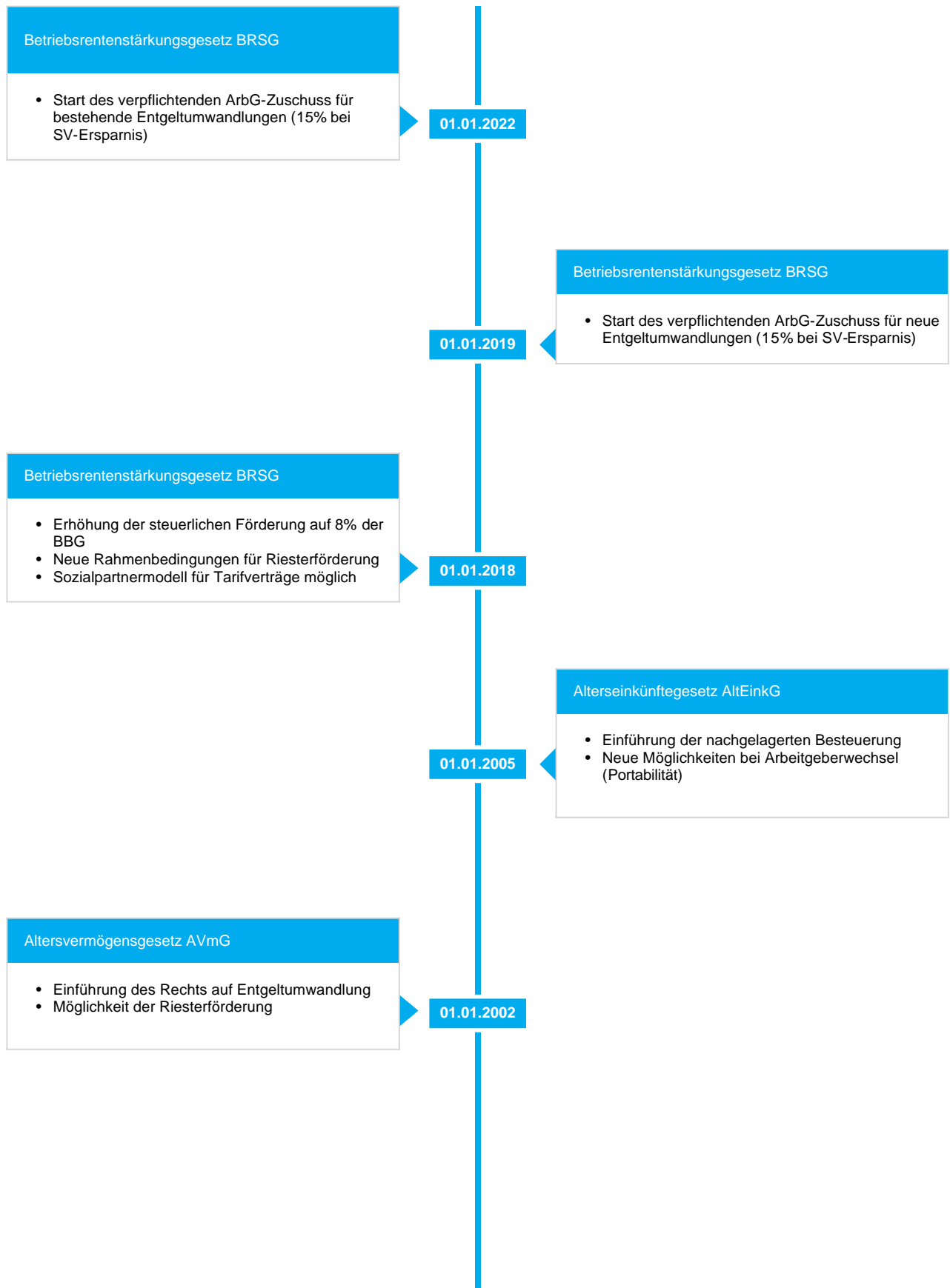
Bei der Arbeitgeberberatung zur betrieblichen Altersvorsorge wurden folgende Themen besprochen:

- ✓ Zeitreise
- ✓ Betriebsrentenstärkungsgesetz
- ✓ Durchführungswege
- ✓ Portabilität
- ✓ Tarifvertrag
- ✓ Zuschüsse
- ✓ Vorteile
- ✓ Förderung § 100 EStG
- ✓ bAV-Aufwandsrechner
- ✓ bAV statt Gehalt
- ✓ Durchführungswege-Quick Check

**Überreicht durch**  
Barmenia  
Daniel Schürmann

E-Mail: Daniel.Schuermann@barmenia.de  
Telefon: 1717841804

# Wichtige Informationen - Zeitreise



## Wichtige Informationen - 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 eine attraktive Betriebsrente ermöglicht werden.

### 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

### Sozialpartnermodell

- Gilt nur für ArbG mit **Tarifbindung** bzw. ArbG, die Anwendung der Tarifverträge individuell vereinbaren
- Wegfall der Garantien – **Reine Beitragszusage** als neue Zusagart
- Weitergabe der **eingesparten SV-Beiträge** an den Arbeitnehmer i.H.v. mindestens 15%
- Wegfall der **Subsidiärhaftung** (Einstandspflicht) für den ArbG
- Ausschließlich **Rentenleistung**, Wegfall Kapitalwahlrecht
- **Opting-Out**

### Förderung nach § 100 EStG

#### Voraussetzung

- Monatsgehalt ArbN max. EUR 2.575,-
- jährlicher ArbG-Beitrag mind. EUR 240,- bis max. EUR 960,-
- Versicherungsförmiger Durchführungsweg

#### Doppelte Förderung

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

## Wichtige Informationen - Durchführungswege

Der Arbeitgeber kann zwischen 5 Formen zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung wählen. Er kann dabei auch die Unterstützung eines externen Versorgungsträgers (versicherungsförmige Durchführungswege) in Anspruch nehmen. Tarifverträge können die Auswahl der Durchführungswege und des Versorgungsträgers einschränken, wenn die Regelungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen bindend sind.

### Direktversicherung

#### Vorteile

- Geringer Verwaltungsaufwand
- Als Arbeitgeberfinanzierung oder Entgeltumwandlung möglich
- Verschiedene Anlageformen möglich (Fonds, Index, etc.)
- Einsparung von SV-Beiträgen bis 4% BBG
- Ansprüche des ArbN richten sich direkt an VR
- Als Riester-bAV möglich
- Bilanzneutralität beim ArbG
- Übernahme und Portierung möglich
- Schutz vor Insolvenz des Versicherers durch Protektor Lebensversicherungs-AG (Sicherungseinrichtung der dt. Versicherungswirtschaft)
- BZML möglich

### Pensionskasse

#### Vorteile

- Geringer Verwaltungsaufwand
- Als Arbeitgeberfinanzierung oder Entgeltumwandlung möglich
- In wenigen Fällen auch als fondsgebundene Pensionskasse möglich
- Einsparung von SV-Beiträgen bis 4% BBG
- Keine Nachschusspflicht bei „Versicherer-Pensionskassen“ wegen Überwachung durch Versicherungsaufsicht
- Bilanzneutralität beim ArbG
- Ansprüche des ArbN richten sich direkt an Pensionskasse
- Riester-bAV möglich (je nach Anbieter)

#### Nachteile

- Portierung nicht uneingeschränkt möglich

### Unterstützungskasse

#### Vorteile

- 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

- 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

## Pensionsfonds

### Vorteile

- Einsparung von SV-Beiträgen bis 4% BBG
- Höhere Aktienquoten durch geringere Beschränkungen bei der Kapitalanlage
- Bilanzneutralität beim ArbG
- Ansprüche des ArbN richten sich direkt an Pensionsfonds
- Riester-bAV möglich (je nach Anbieter)

### Nachteile

- PSVaG-Pflichtig
- Nachschusspflicht für ArbG
- Portierung nicht uneingeschränkt möglich

## Direktzusage

### Vorteile

- Pensionsrückstellungen als steuermindernder Aufwand
- Ggf. Liquiditätsvorteil, da Mittel im Unternehmen bleiben
- Einsparung von SV-Beiträgen
- Freie Wahl der Anlageform
- Unbeschränkte Leistungshöhe
- Nachschusspflicht entfällt bei Abschluss einer kongruenten Rückdeckungsversicherung
- Leistungszusage möglich

### Nachteile

- Hoher Verwaltungsaufwand
- Bilanzberührung durch die bAV und Bilanzsprungsrisiken
- Riester-bAV nicht möglich
- Keine BZML
- Direkter Anspruch des ArbN gegen den ArbG
- Nachschusspflicht, wenn nicht kongruent rückgedeckt
- PSVaG-Pflichtig
- bAV-Verwaltung und PSVaG-Pflicht bleibt, wenn Mitarbeiter ausscheidet



### Übernahme durch VN-Wechsel

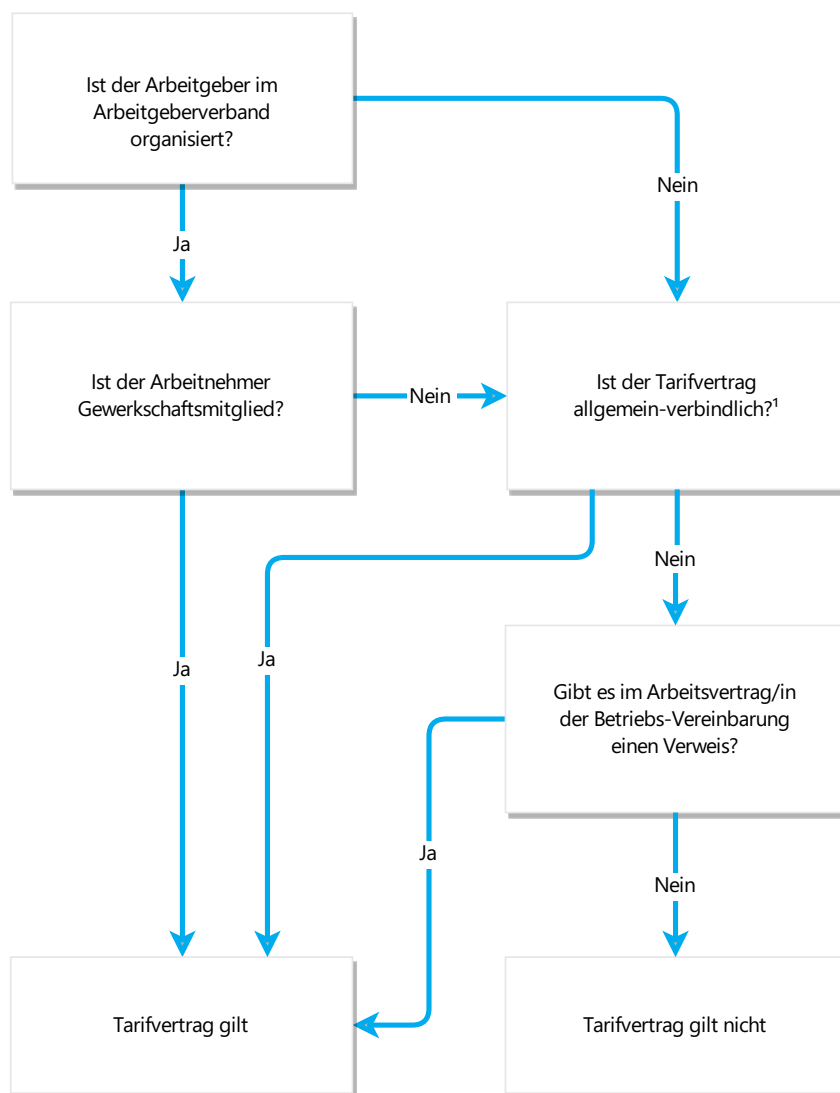
- Zusage des alten ArbG bleibt bestehen
- Neuer ArbG übernimmt die arbeitsrechtliche Haftung
- Nur im Einvernehmen mit altem ArbG, neuem ArbG und ArbN möglich

### Übertragung von Deckungskapital

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

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 ArbG einem einschlägigen Tarifvertrag unterliegen:



<sup>1</sup> vergleiche <https://www.bmas.de> unter "Themen -> Arbeitsrecht -> Tarifverträge".

## Wichtige Informationen - Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss mit Einführung des BRSG

Die Einführung des BRSG bringt einen verpflichtenden Arbeitgeber-Zuschuss mit sich. Wichtig für ArbG: Passen Sie evtl. bestehende Versorgungsordnungen frühzeitig und rechtssicher an.

### Voraussetzungen

- Es erfolgt eine **Entgeltumwandlung**
- Gilt nur für die Durchführungswege **Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds**
- Mindestzuschuss von **15%**, aber nur in Höhe der **tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis** des Arbeitgebers
- Anwartschaften aus dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss sind **sofort unverfallbar**
- Arbeitgeberzuschuss ist **tarifdispositiv**, d.h. in Tarifverträgen können abweichende Vereinbarungen getroffen werden, der ArbG-Zuschuss kann also auch geringer als 15% sein

### Geltung

#### **Für Unternehmen außerhalb des Sozialpartnermodells**

- **Neue** Entgeltumwandlungen ab **01.01.2019**
- **Bestehende** Entgeltumwandlungen (vor dem 01.01.2019 geschlossen) ab **01.01.2022**

#### **Für Unternehmen innerhalb des Sozialpartnermodells**

- Mit Wirksamkeit des Tarifvertrages

### **Hinweise zur Zuschusshöhe nach der Entgeltumwandlung**

Der Zuschuss wird nur dann fällig, wenn der Arbeitgeber auch wirklich Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Fällt die tatsächliche SV-Ersparnis geringer aus, weil z.B. der Arbeitnehmer mit seinem Gehalt zwischen der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der KV und RV liegt, wird nur ein entsprechend verringerter Zuschuss fällig ('spitze Abrechnung').

Liegt das Gehalt des Arbeitnehmers über der BBG der KV, spart der ArbG 'nur' die Beitragsanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. In 2021 entspräche das 10,50 %, so dass der ArbG-Zuschuss ebenfalls auf 10,50 % begrenzt ist.

Liegt der Arbeitnehmer mit seinem Gehalt vor und nach der Entgeltumwandlung über der SV-BBG, wird kein ArbG-Zuschuss fällig.



## Arbeitgeber

- Erfüllung des gesetzlichen Arbeitnehmer-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 Arbeitgebers
- 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

# Quick Checks - Förderung § 100 EStG

## Berechnungsgrundlagen

Anzahl Förderberechtigter	1
Ihr fester arbeitgeberfinanzierter Beitrag (mtl.)	50,00 €
Unternehmenssteuer	30,00 %

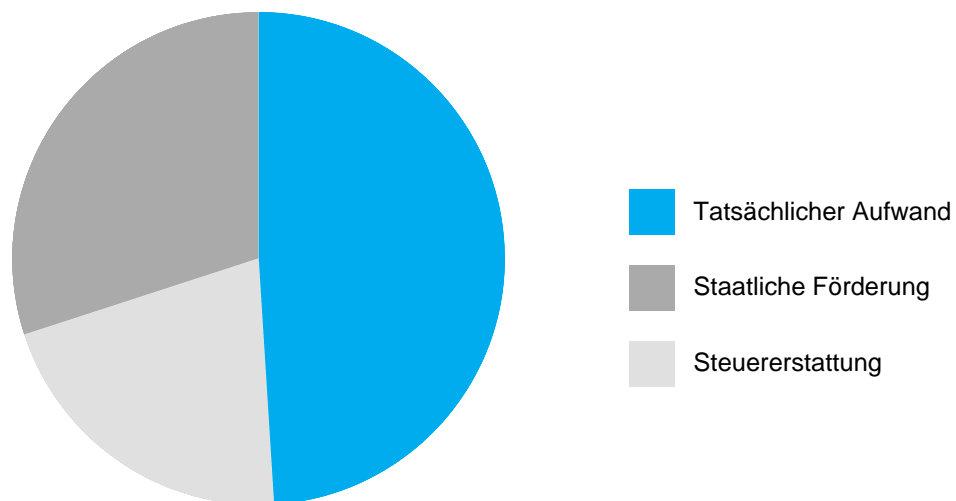
## Mitarbeitersicht

	monatlich	jährlich
Gesamtaufwand	50,00 €	600,00 €
<b>Nettoaufwand</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

## Unternehmenssicht

	monatlich	jährlich
Gesamtaufwand	50,00 €	600,00 €
- Staatliche Förderung	15,00 €	180,00 €
- Steuererstattung aus Betriebsausgaben	10,50 €	126,00 €
<b>= Tatsächlicher Aufwand</b>	<b>24,50 €</b>	<b>294,00 €</b>
<b>= Tatsächlicher Aufwand je Mitarbeiter</b>	<b>24,50 €</b>	<b>294,00 €</b>

Jährlicher Gesamtaufwand



# Quick Checks - bAV-Aufwandsrechner

## Berechnungsgrundlagen

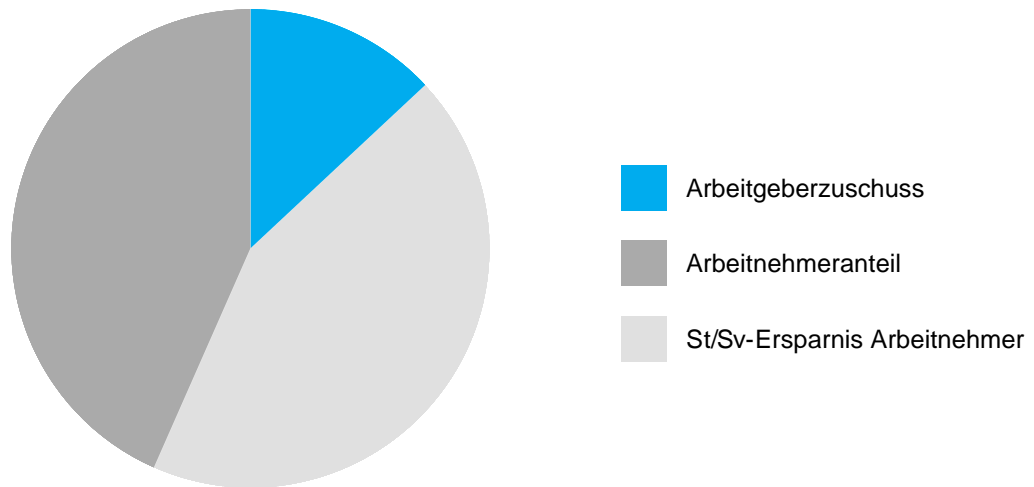
Ihr prozentualer Zuschuss zur Entgeltumwandlung	15,00 %
Ihr fester Zuschuss zur Entgeltumwandlung (mtl.)	0,00 €
Gesamtbeitrag (Annahme, mtl.)	115,00 €
Anzahl Mitarbeiter	1
Teilnehmerquote (Annahme)	100,00 %
Unternehmenssteuer	30,00 %

## Mitarbeitersicht

	monatlich	jährlich
Arbeitgeberzuschuss	15,00 €	180,00 €
Entgeltumwandlungsbetrag	100,00 €	1.200,00 €
St/Sv-Ersparnis	50,10 €	601,20 €
<b>Nettoaufwand*</b>	<b>49,90 €</b>	<b>598,80 €</b>

\* (angenommene Steuer- und SV-Ersparnis: 50 %)

## Aufwandsverteilung



## Unternehmenssicht

	monatlich	jährlich
Festzuschuss	0,00 €	0,00 €
+ Prozentualer Zuschuss	15,00 €	180,00 €
- Sozialversicherungsersparnis für Sie als Arbeitgeber (angenommene SV-Ersparnis: 20 %)	20,04 €	240,48 €
- Steuererstattung aus Betriebsausgaben	-1,51 €	-18,12 €
<b>= Tatsächlicher Aufwand Gesamt</b>	<b>-3,53 €</b>	<b>-42,36 €</b>
<b>= Tatsächlicher Aufwand pro Teilnehmer (durchschnittlich)</b>	<b>-3,53 €</b>	<b>-42,36 €</b>
<b>= Tatsächlicher Aufwand pro Mitarbeiter (durchschnittlich)</b>	<b>-3,53 €</b>	<b>-42,36 €</b>

# Quick Checks - bAV statt Gehalt

## Berechnungsgrundlagen

Gehaltserhöhung (prozentual)	0,00 %
Gehaltserhöhung p.m. (absolut)	150,00 €

	Anzahl Mitarbeiter	Durchschnittsgehalt
Gehalt 851 € bis 4837,5 €	1	3.000,00 €
Gehalt 4837,5 € bis 7100 €	0	0,00 €
Gehalt über 7100 €	0	0,00 €

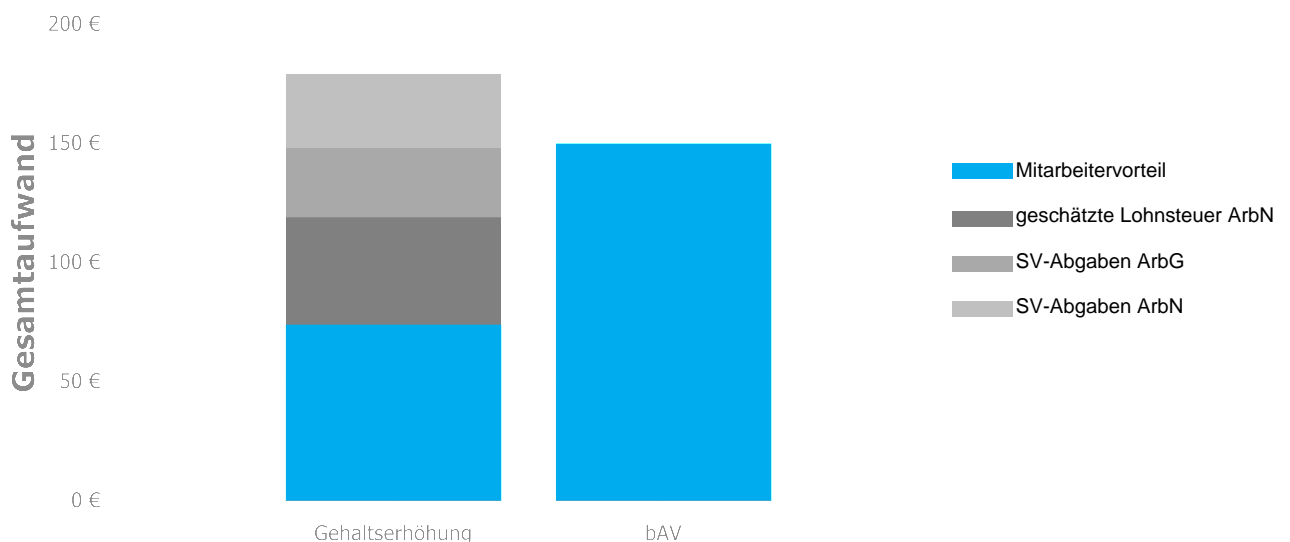
## Unternehmenssicht

	Gehaltserhöhung	bAV
Leistung pro MA	150,00 €	150,00 €
SV-ArbG	29,17 €	0,00 €
Gesamtaufwand je MA	179,17 €	150,00 €
Gesamtaufwand	179,17 €	150,00 €
<b>ArbG-Vorteil gegenüber Gehaltserhöhung</b>		<b>29,17 €</b>

## Mitarbeitersicht

	Gehaltserhöhung	bAV
Durchschnittliche Erhöhung	150,00 €	150,00 €
Lohnsteuer ArbN	45,00 €	0,00 €
SV-Abgaben ArbN	31,13 €	0,00 €
Verbleiben netto	73,88 €	150,00 €
<b>ArbN-Vorteil gegenüber Gehaltserhöhung</b>		<b>76,13 €</b>

## Gesamtaufwand Unternehmenssicht



### Empfehlungsgrundlagen

	Gewichtung
Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung erfüllen	wichtig
Mehrere Durchführungswege erlauben	neutral
Mitarbeiter darf zwischen unterschiedlichen Anlageoptionen wählen	neutral
BU-Risiko der Mitarbeiter über bAV abdecken	wichtig
Steuerfreie Beitragsleistungen ohne Höchstgrenzen ermöglichen	neutral
Flexibilität bei Arbeitgeberwechsel erhalten	wichtig
Freie Wahl zwischen Renten- und Kapitaleistungen ermöglichen	wichtig

### Empfehlung

	Durchführungsweg	BUZ-Option	Anlageoptionen
<b>Beitrag &lt; 8% BBG</b>	Direktversicherung	BUZ Beitragbefreiung bzw. -Rente	chancenorientiert sicherheitsorientiert
<b>SBU</b>	Selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung		