

Rainer Struckmeier
Steuerberater
Telefon 0 57 44 / 9 29 33
Telefax 0 57 44 / 92 93 50
Mindener Straße 103, Postfach
32606 Hüllhorst

Welche Pflichten und Möglichkeiten haben Sie als Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersvorsorge?

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

sicher werden auch künftige Generationen von Ruheständlern noch Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten - allerdings ist fraglich, wie hoch diese noch ausfallen werden. Durch Änderungen an der Rentenformel und andere Kniffe sorgt der Gesetzgeber jedenfalls dafür, dass die Erwerbstätigen nicht gerade mit Zuversicht in Richtung Rente blicken. Immerhin fördert der Staat die private Altersvorsorge mit Zulagen und Steuererleichterungen.

Als Arbeitgeber müssen Sie Ihren Mitarbeitern die Teilnahme an einer betrieblichen Altersvorsorge ermöglichen und diese auch aktiv organisieren. Dazu können Sie selbst Zahlungen leisten oder eine Entgeltumwandlung vom Bruttogehalt der Arbeitnehmer vornehmen. Bis Ende 2018 konnten Sie bei der Gehaltsumwandlung noch Sozialversicherungsbeiträge einsparen, aber seit Anfang 2019 müssen Sie diesen Vorteil bei Neuverträgen an die Mitarbeiter weitergeben. Ab 2022 muss dann sogar der Vorteil aus den bereits vor 2019 abgeschlossenen Verträgen an die Arbeitnehmer weitergereicht werden.



Anhand unserer **Infografik auf der nächsten Seite** erhalten Sie einen schnellen Überblick darüber, welche Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge existieren und wie sie funktionieren. Für weitere Rückfragen und mehr Details stehen wir gerne zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Welche Pflichten und Möglichkeiten haben Sie als Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersvorsorge?

Kennen Sie Ihre Pflichten und fördern Sie die Altersvorsorge Ihrer Arbeitnehmer.

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihren Mitarbeitern auf Verlangen ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge anzubieten. Dabei haben Sie zwei Optionen:

1

Eigene Altersvorsorgezahlungen

Sie gewähren Ihren Mitarbeitern die Altersvorsorgezahlungen zusätzlich zum Gehalt. Auf Zuzahlungen an Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitslohn bis zu 2.200 € erhalten Sie einen Förderbetrag i.H.v. 30 % Ihrer Zuzahlung, den Sie bequem mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnen können.

2

Gehaltsumwandlung der Arbeitnehmer

Das Bruttogehalt Ihrer Arbeitnehmer lässt sich zum Teil steuer- und sozialversicherungsfrei in Zahlungen in die betriebliche Altersvorsorge umwandeln. Lohnsteuerfrei sind Gehaltsumwandlungen bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (BBG RV), sozialversicherungsfrei Umwandlungen bis zu 4 % der BBG RV.



Ihre Möglichkeiten zur Umsetzung einer betrieblichen Altersvorsorge und die Konsequenzen, die sich aus den unterschiedlichen Alternativen ergeben:

Direktversicherung

- Entspricht dem Modell einer **Kapitallebensversicherung**. Sie als Arbeitgeber sind der Versicherungsnehmer und Beitragszahler für ein externes Versicherungsprodukt.
- Die Versicherung wird auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen. Bezugsberechtigte der Versicherungsleistungen sind ganz oder teilweise der Arbeitnehmer bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen.

Pensionskasse/ Pensionsfonds

- Als externen Partner benötigen Sie eine zugelassene **Pensionskasse**. Auch hier sind Sie als Arbeitgeber Versicherungsnehmer und zahlen die Beiträge. Der Arbeitnehmer erhält als versicherte Person Leistungen aus der Pensionskasse. Diese muss strenge, konservative Anlagekriterien erfüllen.
- Bei einem **Pensionsfonds** sind die Anlagekriterien gelockert, es ist auch eine Anlage in Aktien oder Investmentfonds mit mehr Renditechancen möglich. Allerdings besteht ein höheres Verlustrisiko.

Direktzusage

- Sie erteilen dem Arbeitnehmer **selbst** eine Vorsorgezusage und sparen entsprechende Beträge über Pensionsrückstellungen an.
- Die Rückstellungsbildung mindert Ihre Steuerlast und Sie können - gegenüber externen Anbietern - Provisionen und Verwaltungskosten sparen.
- Dies birgt für Sie ein finanzielles Risiko, aber Sie können eine Rückdeckungsversicherung zur Ausfinanzierung der Versorgungsleistungen abschließen.

Unterstützungskasse

- Die Unterstützungskasse ist kein Versicherungsunternehmen und unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht, daher kann sie **frei am Kapitalmarkt** investieren.
- Sie als Arbeitgeber beauftragen die Unterstützungskasse und statten diese auch entsprechend aus. Ergibt sich eine Unterdeckung, müssen Sie Nachschüsse leisten.
- Arbeitnehmer haben keinen direkten Rechtsanspruch gegenüber der Unterstützungskasse, sondern immer nur gegenüber dem zusagenden Arbeitgeber.



Allen Möglichkeiten gemeinsam ist:

Als Arbeitgeber können Sie Ihre Zuzahlungen zur Altersvorsorge als Betriebsausgaben abziehen. Bis Ende 2018 konnten Sie bei der Gehaltsumwandlung zudem Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Ab 2019 müssen Sie diesen Vorteil bei Neuverträgen an die Arbeitnehmer weitergeben, ab 2022 gilt dies auch für vor 2019 abgeschlossene Verträge.

Bei weiter gehenden Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Bei weiteren Fragen zum Thema betriebliche Altersvorsorge können Sie gerne einen Termin mit uns vereinbaren.