



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:

Eigene Altersvorsorgezahlungen

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

Gehaltsumwandlung der Arbeitnehmer

Das Bruttogehalt Ihrer Arbeitnehmer lässt sich in Altersvorsorgezahlungen 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:

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 Versorgungsleistungen sind ganz oder teilweise der Arbeitnehmer bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen.

Pensionskasse/-fonds

- Als externen Partner benötigen Sie eine zugelassene **Pensionskasse**. Sie sind der Versicherungsnehmer und zahlen die Beiträge. Der Arbeitnehmer erhält als Versicherter Leistungen aus der Pensionskasse. Diese muss strenge, konservative Anlagekriterien erfüllen.
- Bei **Pensionsfonds** sind die Anlagekriterien gelockert: Auch eine Anlage in Aktien oder Investmentfonds mit mehr Renditechancen und höheren Verlustrisiken ist möglich.

Direktzusage

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

Unterstützungskasse

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



Achtung!

Als Arbeitgeber können Sie Ihre Zuzahlungen zur Altersvorsorge als Betriebsausgaben abziehen. Seit 2019 müssen Sie die **eingesparten Sozialversicherungsbeiträge** bei Neuverträgen **an die Arbeitnehmer weitergeben**.

Ab 2022 müssen Sie **unabhängig vom Datum des Abschlusses** 15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss leisten. Dies gilt für Entgeltumwandlungen über Direktversicherungen, Pensionskassen oder -fonds. Der Zuschuss kann pauschal i.H.v. 15 % des Arbeitgebervorteils gezahlt oder bei geringerer Ersparnis je Mitarbeiter einzeln bzw. auf den Cent genau ermittelt werden.

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.