

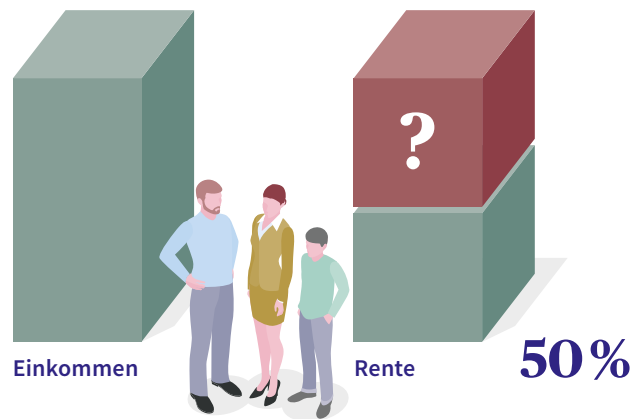


Information
für Arbeitgeber

Von der Pflicht zur Kür!

Die Pflicht: Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung

Die gesetzliche Altersrente bietet nur eine unzureichende Grundversorgung: Das Altersrentenniveau liegt in der Regel bei nur 50 % des letzten Nettogehalts und wer früher in Rente gehen möchte, muss mit zusätzlichen Rentenabschlägen rechnen. Mit dem gesetzlichen Anspruch auf eine staatlich geförderte Betriebsrente durch Entgeltumwandlung haben alle Arbeitnehmer die Möglichkeit, über den Weg einer Direktversicherung ihre Altersvorsorge auf unkomplizierte Weise zu verbessern.



Verpflichtender Arbeitgeberbonus

Zur Stärkung der Entgeltumwandlung hat der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BMSG) eine verpflichtende Beteiligung des Arbeitgebers eingeführt: Spart er durch die Entgeltumwandlung Sozialabgaben, so muss er sich mit einem Arbeitgeberbonus in Höhe von mindestens 15% des Umwandlungsbetrages an der Vorsorge seines Arbeitnehmers beteiligen.¹

Das Gute daran: Die Weitergabe von eingesparten Sozialabgaben ist für den Arbeitgeber unter dem Strich i.d.R. „aufwandsneutral“, denn die tatsächliche Ersparnis liegt oftmals bei ca. 20%. So kann die betriebliche Altersversorgung ohne Mehraufwand gezielt zur Steigerung der Mitarbeitermotivation genutzt werden.

Vergleichsberechnung mit einem Arbeitgeberbonus von 20 % (mtl. Gehalt 2.500 EUR, mtl. Entgeltumwandlung 100 EUR)

monatliche Werte	Ohne Direktversicherung	Mit Direktversicherung
Gehalt	2.500 EUR	2.500 EUR
Entgeltumwandlung	- 0 EUR	- 100 EUR
Sozialabgaben ca. 20 %	+ 500 EUR	+ 480 EUR
Arbeitgeberbonus zur Entgeltumwandlung	+ 0 EUR	+ 20 EUR
Aufwand für Arbeitgeber	3.000 EUR	3.000 EUR
Beitrag Direktversicherung	0 EUR	120 EUR
mtl. Altersrente	0 EUR	ca. 600 EUR ²

Tipp: Auch vermögenswirksame Leistungen (VL) können in die Betriebsrente eingebunden werden. Das rechnet sich für Arbeitgeber und Mitarbeiter!

Handlungsempfehlung:

Schaffung einer einheitlichen Regelung für alle Mitarbeiter im Unternehmen mit einem pauschalen Arbeitgeberbonus von **15% oder mehr**. Das vereinfacht die firmeninterne Abrechnung und vermeidet eine Ungleichbehandlung von Mitarbeitern.

¹ Gilt für neue Entgeltumwandlungen und für bestehende Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022. Ist die Sozialversicherungsersparnis geringer (z. B. bei Arbeitnehmern, deren Bezüge zwischen der Beitragsbemessungsgrenze „BBG“ der Krankenversicherung und der „BBG“ der Renten- und Arbeitslosenversicherung liegen), kann der Arbeitgeber auch „spitz“ abrechnen und den Zuschuss auf die tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzen.

² Tarifbeispiel Relax BAVRente Comfort Plus für einen 25-jährigen Kfm. Angestellten, Beginn in 2020, Endalter 67, Gesamtrente incl. nicht garantierten Überschüssen. Es wurde eine mögliche Wertentwicklung der Indexpartizipation und der freien Investmentanlage von jeweils 6% p. a. unterstellt. Die Werte dienen nur zu Veranschaulichung und sind unverbindlich.

Die Kür: Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung

Clevere Arbeitgeber nutzen ihre neue Pflicht aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz gleichzeitig als Einstieg zum Aufbau einer ergänzenden **echten arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung** und schaffen so ein hochwirksames Personalinstrument in Zeiten des demografischen Wandels und wachsendem Fachkräftemangel.

Der große Vorteil gegenüber einer klassischen Gehaltserhöhung

Versorgungslohn stärkt den Effekt der Mitarbeitergewinnung und -bindung und **reduziert bei Arbeitgebern die Sozialabgaben**. Mehr Mitarbeiterbindung heißt gleichzeitig auch weniger Fluktuation. Dadurch können **zusätzliche Kosten (sog. Fluktuationskosten)** durch die Neubesetzung eines Arbeitsplatzes vermieden werden.

Vorteil Nr. 1: Einsparung von Sozialabgaben

Die Investition in eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung, anstatt einer geplanten freiwilligen Gehaltserhöhung, führt zu Ersparnissen bei den Sozialabgaben.¹

Beispielrechnung: Gehaltserhöhung von 50 Euro pro Monat für insgesamt 25 Mitarbeiter (Jahresbetrachtung)

	Auszahlung	Anlage in bAV
Lohnkosten Gehaltserhöhung ²	15.000 EUR	15.000 EUR
Lohn-Nebenkosten (Sozialabgaben ca. 20%)	3.000 EUR	0 EUR
Gesamt-Kosten	18.000 EUR	15.000 EUR
Ersparnis, 20%	0 EUR	3.000 EUR
mtl. Altersrente (für 1 Mitarbeiter)	0 EUR	ca. 250 EUR ³

AXA bietet mit der Relax bAVRente das passende Produkt und ausgezeichnete bAV-Kompetenz



¹ Darüber hinaus ist der Beitrag i. d. R. nicht Bestandteil der Bemessungsgrundlagen für Sonderzahlungen und muss i. d. R nicht an tarifliche Gehaltserhöhungen angepasst werden.

² Jahressumme für 25 Mitarbeiter (25 x 12 x 50 EUR mtl.)

³ Tarifbeispiel Relax bAVRente Comfort Plus für einen 25-jährigen kfm. Angestellten, Beginn in 2020, Endalter 67, Gesamtrente incl. nicht garantierten Überschüssen. Es wurde eine mögliche Wertentwicklung der Indexpartizipation und der freien Investmentanlage von jeweils 6 % p. a. unterstellt. Die Werte dienen nur zu Veranschaulichung und sind unverbindlich.

⁴ Kosten für die Suche nach neuen, geeigneten Mitarbeitern (ggf. mit Personalagenturen), Einarbeitungs-, Aus- und Weiterbildungskosten, Kosten durch Mehrarbeit zur vorübergehenden Kompensation

Vorteil Nr. 2: Reduzierung von Fluktuationskosten

Durch die steigende Angebotsverknappung auf dem Arbeitsmarkt haben qualifizierte Mitarbeiter die Chance, sich zu verbesserten Gehaltsbedingungen neu zu orientieren. Dies steigert die Wechselbereitschaft und führt zu höheren Fluktuationskosten in Unternehmen.⁴

Bereits heute liegen die einmaligen Zusatzkosten für die Neubesetzung eines Arbeitsplatzes oftmals bei bis zu 125 % eines Brutto-Jahresgehaltes.

Hinzu kommen häufig Effekte, die unmittelbare Auswirkungen auf die Produktivität im Betrieb haben, so z. B. der Know-how-Verlust durch den Weggang des bisherigen Mitarbeiters oder notwendige betriebliche Umorganisationen.

Durch die positive Bindungswirkung einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung besteht für Arbeitgeber eine echte Chance, die fluktuationsbedingten Zusatzkosten nachhaltig zu senken.

Weitere Vorteile der Direktversicherung im Überblick:

- Verbesserung des Unternehmensimages („Fürsorgegedanke“) und der Mitarbeitermotivation
- Keine zusätzlichen Verwaltungskosten und keine Bilanzberührung
- Beiträge sind Betriebsausgaben
- Einfach in der Abwicklung – auch bei vorzeitigem Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis

