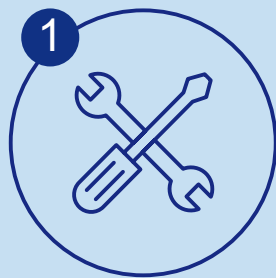


# Ihr starkes Argument im umkämpften Arbeitnehmermarkt: die betriebliche Altersversorgung

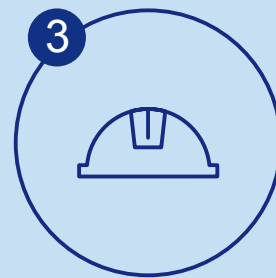
## TOP 10 DER AM SCHWIERIGSTEN ZU BESETZENDEN POSITIONEN IN DEUTSCHLAND



1  
Facharbeiter/  
Handwerker



2  
Vertriebs-  
mitarbeiter



3  
Ingenieure



4  
Management/  
Executives



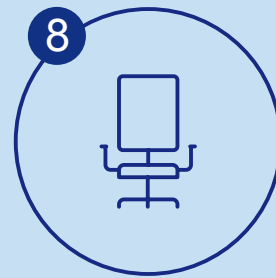
5  
Ärzte/medizinische  
Fachangestellte  
(kein Pflegepersonal)



6  
IT-Fachkräfte



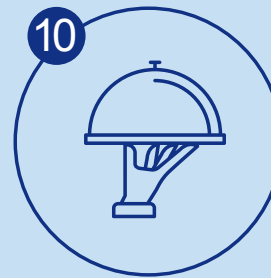
7  
Fahrer



8  
Vertriebs-  
leiter



9  
Pflegekräfte

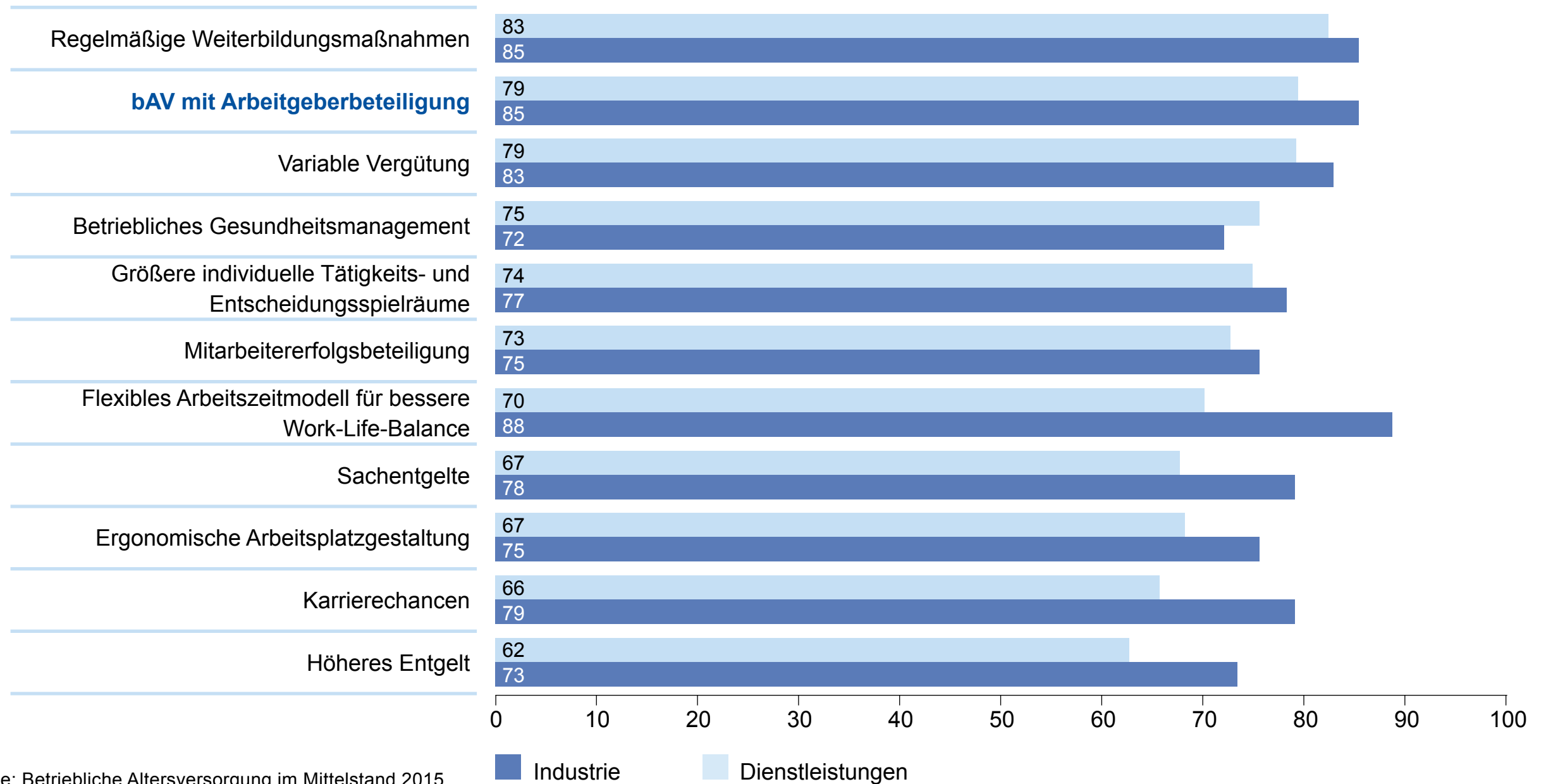


10  
Restaurant- und  
Hotelfachkräfte

- Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird für Unternehmen immer schwieriger, denn der Fachkräftemangel spitzt sich weiter zu.
- 49% aller Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, freie Stellen zu besetzen.
- Deshalb sehen sich die Unternehmen zunehmend im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter.
- Dass Ihre Branche mit diesem Problem nicht allein dasteht, zeigt die nebenstehende Grafik.
- Ideen sind gefragt, um als Arbeitgeber für neue und bestehende Mitarbeiter attraktiv zu sein.

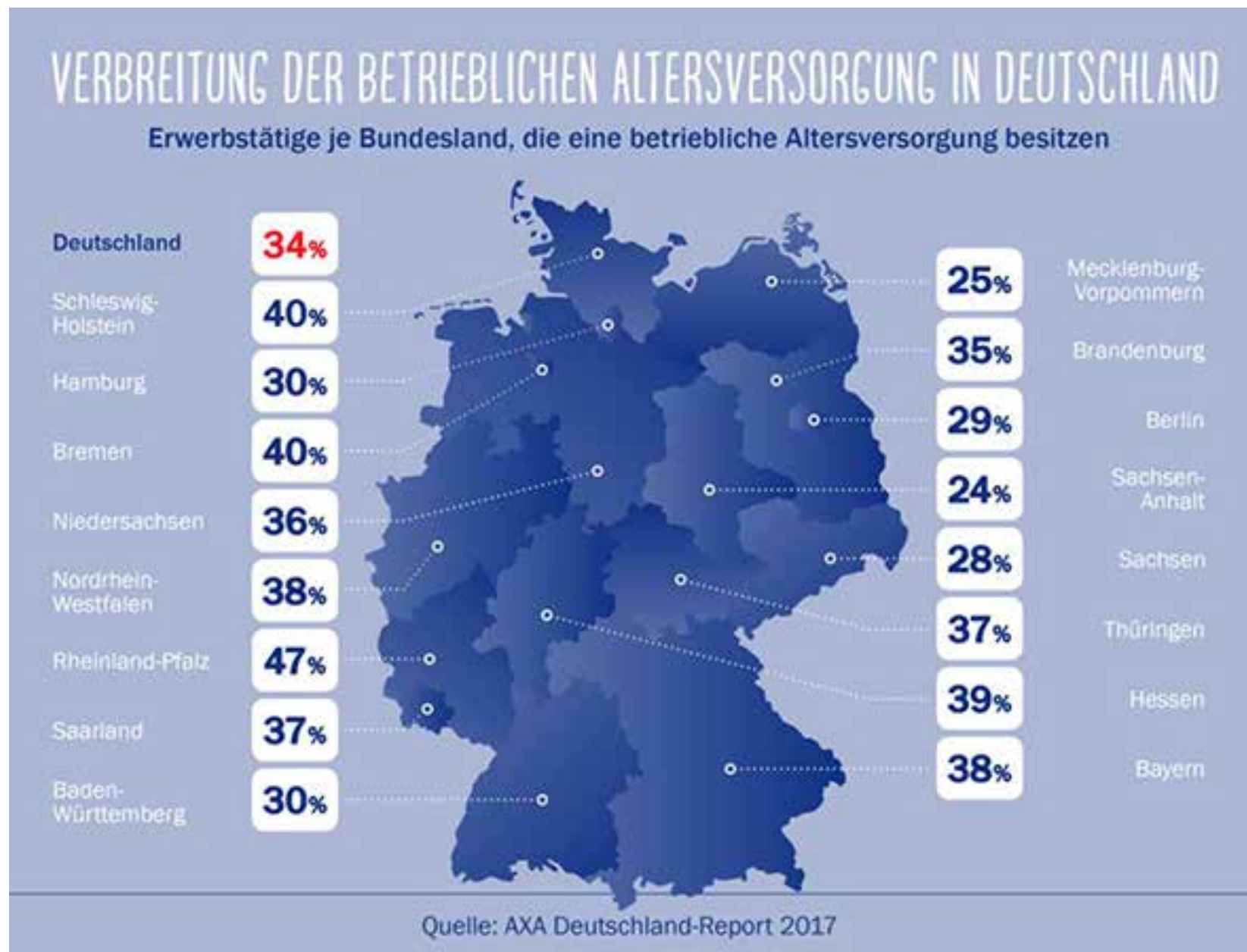
# Die bAV: sehr gutes Instrument zur Mitarbeiterbindung

Welche Maßnahmen von bAV-Verantwortlichen aus allen Branchen als besonders wirksam eingeschätzt werden, zeigt die folgende Grafik (Angaben in %).



Quelle: Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2015, Generali Versicherungen/F.A.Z.-Institut, München 2015.

# Die bAV: deutlicher Ausbau möglich



Durch das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 gewinnt die bAV noch weiter an Attraktivität als wirksames Mitarbeiterbindungsinstrument.

Alle Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 finden Sie unter [www.axa.de/betriebsrente2018](http://www.axa.de/betriebsrente2018).

## Drei Wege zur betrieblichen Altersversorgung über den einfachen Weg der Direktversicherung

<b>Weg 1</b> <b>(arbeitnehmerfinanziert)</b> Altersvorsorge Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsvorsorge	NEU <b>Weg 2</b> <b>(arbeitnehmerfinanziert)</b> Altersvorsorge	<b>Weg 3</b> <b>(arbeitgeberfinanziert)</b> Altersvorsorge Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsvorsorge Hinterbliebenenvorsorge
Arbeitnehmerfinanziert aus dem <b>Bruttogehalt</b> (lfd. Lohn, VL, Überstunden, Sonderzahlungen) mit Förderung nach § 3.63 EStG <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sofort spürbare Steuer- und Sozialabgabensparnisse</li> </ul>	Arbeitnehmerfinanziert aus dem <b>Nettogehalt</b> (lfd. Lohn, ggf. einmalige Zuzahlungen) mit Riester-Förderung nach § 10a, 82 EStG <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zulagen und ggf. zusätzliche Steuerersparnisse</li> </ul>	Arbeitgeberfinanziert mit Förderung nach § 3.63 EStG für alle Mitarbeiter <p><b>NEU:</b> und/oder mit Förderung nach § 100 EStG**</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Für Mitarbeiter mit einem Bruttogehalt von bis zu 2.200 Euro/Monat</li> <li>■ Beitrag mind. 240 Euro, max. 480 Euro p. a.</li> <li>■ Für Alters- und/oder BU-Vorsorge nutzbar</li> <li>■ Vorteil: 30 % Steuersofortabzug**</li> </ul> <p><b>Zusatzvorteile für den Arbeitgeber:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ sozialabgabenfrei</li> <li>■ i. d. R. keine Bemessungsgrundlage für Sonderzahlungen und nicht an tarifliche Gehaltserhöhungen anzupassen</li> <li>■ Fluktuationskosten werden gesenkt</li> </ul>
<p><b>NEU</b></p> Mit Arbeitgeberbonus finanziert aus Sozialabgabensparnissen (i. d. R. 20 %); ab 2019: gesetzlich verpflichtender Zuschuss von 15%*	<p><b>Ohne Arbeitgeberbonus</b>, kann aber auch additiv zu Weg 1 genutzt werden. AXA stellt bei Bedarf Vergleichsberechnungen zur Ermittlung der besten Förderung zur Verfügung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lukrativ für Familien mit Kindern und Geringverdiener</li> </ul>	
<p><b>Aufwand für den Mitarbeiter:</b> einfache Handhabung, „<b>wartungsfreie</b>“ Vorsorge</p> <p><b>Aufwand für den Arbeitgeber:</b> einfache „<b>wartungsfreie</b>“ Verwaltung</p>	<p><b>Aufwand für den Mitarbeiter:</b> Beantragung der staatlichen Förderung über Zulagenantrag und Einkommensteuererklärung, jährliche Beitragsüberprüfung</p> <p><b>Aufwand für den Arbeitgeber:</b> ggf. spätere Anpassung der Beiträge, z. B. bei Wegfall der Kinderzulage</p>	<p><b>Aufwand für den Arbeitgeber:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kosten für bAV, <b>abzgl. Ersparnis durch Steuersofortabzug und Betriebsausgabenabzug</b></li> <li>■ einfache Verwaltung***</li> </ul>

\*Soweit der Arbeitgeber Sozialabgaben spart. Gültig für Neuverträge ab 2019 und für Altverträge ab 2022.

\*\*Steuer- und sozialabgabenfreier bAV-Förderbetrag zum Aufbau einer AG-finanzierten bAV für Mitarbeiter mit einem Bruttogehalt von bis zu 2.200 Euro/Monat. Zusätzlich zum Lohn können zwischen 240 und 480 Euro p. a. steuer- und sozialversicherungsfrei investiert werden. Der Staat entlastet den Arbeitgeber mit einem Sofortzuschuss von 30 % (Sofortverrechnung mit der Lohnsteuerabführung). Zusätzlich kann der verbleibende Arbeitgeberbeitrag gewinnmindernd als Betriebsausgabe abgesetzt werden. Bei der Prüfung der Einkommensgrenze für den bAV-Förderbetrag ist grundsätzlich auf den laufenden Arbeitslohn abzustellen. Die Beitragszahlungen für eine andere bAV bleiben hiervon steuerlich unberührt, sofern das Gehalt des Mitarbeiters die Einkommensgrenze von mtl. 2.200 Euro nicht übersteigt.

\*\*\*Ggf. Wechsel der Förderung bei Wegfall des Steuersofortabzugs von 30%.