



Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen

Unternehmens- Leitfaden 2014

Für Unternehmer und Betriebsräte

Holger A. Gerth
Versicherungsmakler
Fachberater für Betriebliche Altersvorsorge BWV
Schillerstr. 20

40237 Düsseldorf

Tel.: 0211-9253946
Fax.: 0211-9253687

E-Mail: holger@gerth-versicherungsmakler.de

Inhalt

| | |
|---|---------|
| • Unternehmensanalyse | 3 - 5 |
| • Allgemeines zu Rente mit 67/Vorruhestand | 6 -12 |
| • Finanzierungsmöglichkeiten | 13 -14 |
| 1. Arbeitgeberfinanzierung | |
| 1) Warum Arbeitgeberfinanziert | 15 - 16 |
| 2) bAV anstatt VWL | 17 - 19 |
| 3)bAV anstatt Gehaltserhöhung | 20 - 21 |
| 2. Arbeitgeberbeteiligung/-zuschuss | 22 - 24 |
| 3. Arbeitnehmerfinanzierung und Zielgruppenmodelle | 25 |
| 1) Entgeltumwandlung inkl. Opting out: | 26 - 28 |
| 2) Zielgruppenmodelle – Minijobber | 29 |
| - Mitarbeitende Ehegatten | 30 |
| - Arbeitnehmer über 50 Jahre | 31 - 32 |
| - Arbeitnehmer mit Abfindungszahlungen | 33 |
| - Arbeitnehmer mit Überstunden | 34 |
| - Führungskräfte / Gesellschafter-Geschäftsführer / Selbstständige | 35 - 37 |
| • Grundsätzl. zur betrieblichen Altersversorgung | 38 - 40 |
| • Durchführungswege im Kurzüberblick | 41 - 45 |



Unternehmensanalyse

Unternehmensanalyse

Status Quo d. Unternehmens



Unternehmen

Rechtsform

Branche
Tarifvertrag
Gründung

Betriebsrat

Sonstiges

Mitarbeiter

Struktur

Anzahl

Vergütungssysteme
-VWL
-Urlaubsgeld
-Bonifikationen, etc.

Altersstruktur

Minijobber

Betriebl. Versicherungen

Bestehende BAV
-AG – finanziert
-Entgeltumwandlung

Durchführungswege

Anbieter

Durchdringungsquote

Interesse AG
-Kosteneinsparung
-Mitarbeiterbindung
-Qualifizierung des
Unternehmens

Reporting
-Betriebsvereinbarung,
Versorgungsordnung
-Einzelabrede MA
-Gruppenvertrag, etc.

Unternehmensanalyse Konzept



Reporting Neu

Betriebsvereinbarung

Versorgungsordnung

Personalaktenführung

Einzelvertragliche Abrede



Enthftungserklärung

Work Flow

Betriebsratsitzung

Betriebsversammlungen

Einzelberatung

Nachbetreuung

Revisionsgespräche



Allgemeines zur Rente mit 67

Die Anzahl älterer Arbeitnehmer wird stark ansteigen!

Die Gründe:

- Das Renteneintrittsalter wird schrittweise auf 67 Jahre angehoben.
- Leistungseinschränkungen bei der gesetzlichen Rente:
 - Altersrente wegen Arbeitslosigkeit entfällt¹
 - Vorgezogene Altersrente für Frauen ab 60 Jahre entfällt¹
 - Wegfall der geförderten Altersteilzeitregelung²

Die Folgen:

- Viele Arbeitnehmer müssen länger arbeiten³:
 - Vergreisung oder Erfahrung?
 - Verstärkte Probleme bei produktionsintensiven Betrieben, Schichtdienst?
 - Höherer Krankenstand in den Betrieben?

- Ist Ihr Betrieb auf eine steigende Zahl älterer Arbeitnehmer eingerichtet?
- Wie können Sie es Ihren Mitarbeitern finanziell ermöglichen vor 67 in Rente zu gehen?

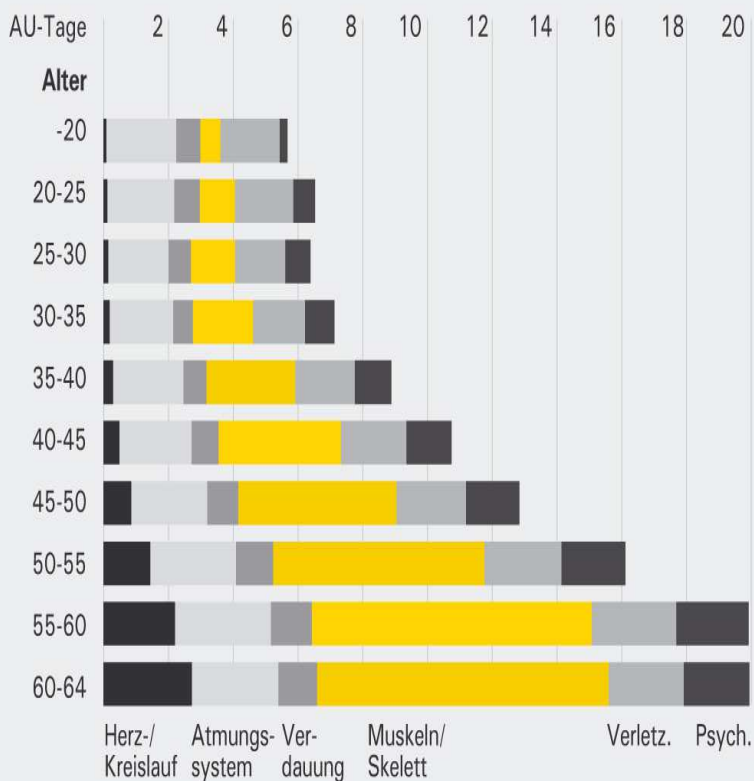
¹ für Jahrgänge ab 1952

² seit 2010 wird die Aufstockung des 50 %-Gehaltes nicht mehr von der Bundesagentur für Arbeit übernommen (bisher bei Nachbesetzung der Stelle)

³ seit Ende 2010 sind 33 % der Berufstätigen älter als 50 Jahre - Quelle: Statistisches Bundesamt

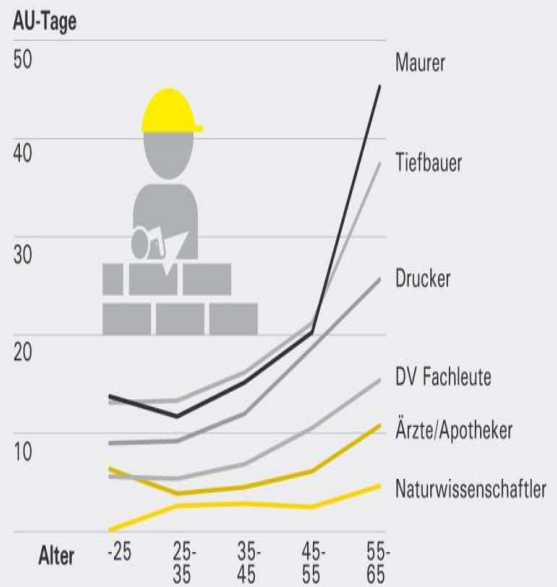
Der Krankenstand nimmt stark zu!

Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Krankheitsarten



Quelle und Grafik: BKK Bundesverband

Arbeitsunfähigkeit ausgewählter Berufsgruppen nach Alter



Quelle und Grafik: BKK Bundesverband

21 Krankentage = 1 Monatsgehalt p. a.

→ von Alter 55 – 65: 12 Jahre

→ innerhalb 12 Jahre:

1 Jahresgehalt ohne Gegenleistung

Die gesundheitliche Situation älterer Beschäftigter hängt von vielen Faktoren ab. Entscheidende Komponenten in der Arbeitswelt sind betriebliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen sowie die Qualifizierung. Bei den über 55-Jährigen weisen die gewerblichen Berufe weit überdurchschnittliche Krankentage auf. **Über alle Berufe sind Beschäftigte zwischen 55 und 65 Jahren durchschnittlich 21,6 Kalendertage krank (BKK-Faktenspiegel).**

Wer heute **48** oder jünger ist, für den steht die Rente mit **67** fest

| Geburtsjahrgang | 1947 | 1948 | 1949 | 1950 | 1951 | 1952 | 1953 | 1954 | 1955 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Regelaltersgrenze | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 |
| + Monate | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Rente mit 65 Kürzung ¹ in % | 0,2 | 0,4 | 1,6 | 2,1 | 2,6 | 3,1 | 3,6 | 4,1 | 4,6 |
| Rente mit 63 Kürzung ¹ in % | 12,4 | 12,6 | 13,7 | 14,1 | 14,6 | 15,1 | 15,5 | 16,0 | 16,5 |

| Geburtsjahrgang | 1956 | 1957 | 1958 | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 ... |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| Regelaltersgrenze | 65 | 65 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 67 |
| + Monate | 10 | 11 | – | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | – |
| Rente mit 65 Kürzung ¹ in % | 5,1 | 5,6 | 6,1 | 7,1 | 8,1 | 9,1 | 10,1 | 11,0 | 12,0 |
| Rente mit 63 Kürzung ¹ in % | 16,9 | 17,4 | 17,8 | 18,8 | 19,7 | 20,5 | 21,4 | 22,3 | 23,2 |

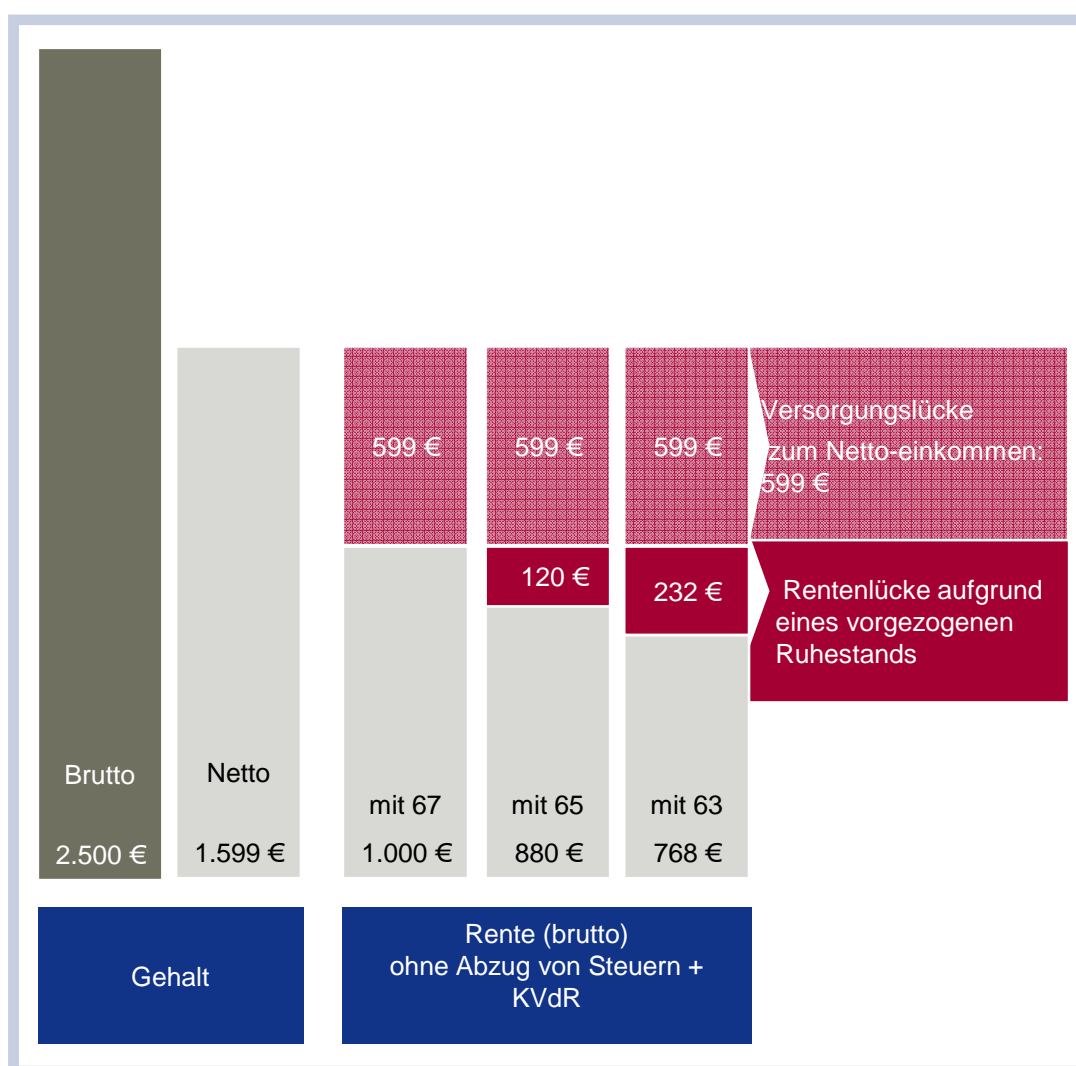
Ausnahme: Rente mit 65 für langjährig Versicherte mit mindestens 45 Beitragsjahren

Ab 2029 ist das vollendete 67. Lebensjahr die Regelaltersgrenze in der DRV.

¹ Doppelkürzung: 0,3% Abschlag pro Monat und kürzere Beitragszahlung in die RV berücksichtigt.
Bei der Doppelkürzung wird von 35 Beitragsjahren im Alter 63 ausgegangen

Wann können Sie es sich leisten in Ruhestand zu gehen?

Die gesetzliche Altersvorsorge reicht nicht aus und zusätzliche Vorsorge ist unerlässlich.

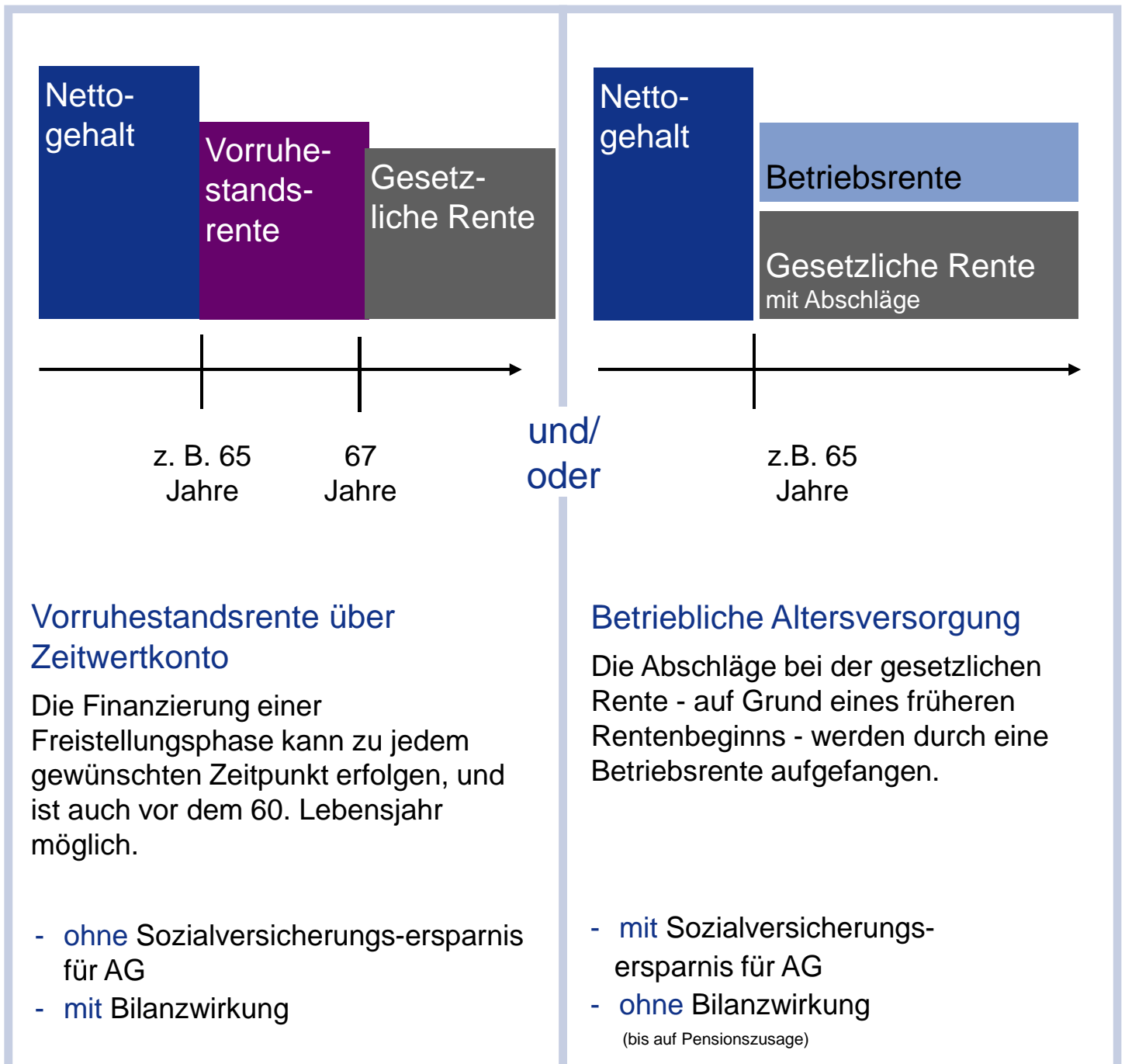


Eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge kann die Lücken der gesetzlichen Rentenversicherung schließen und den vorzeitigen Rentenbezug ermöglichen.

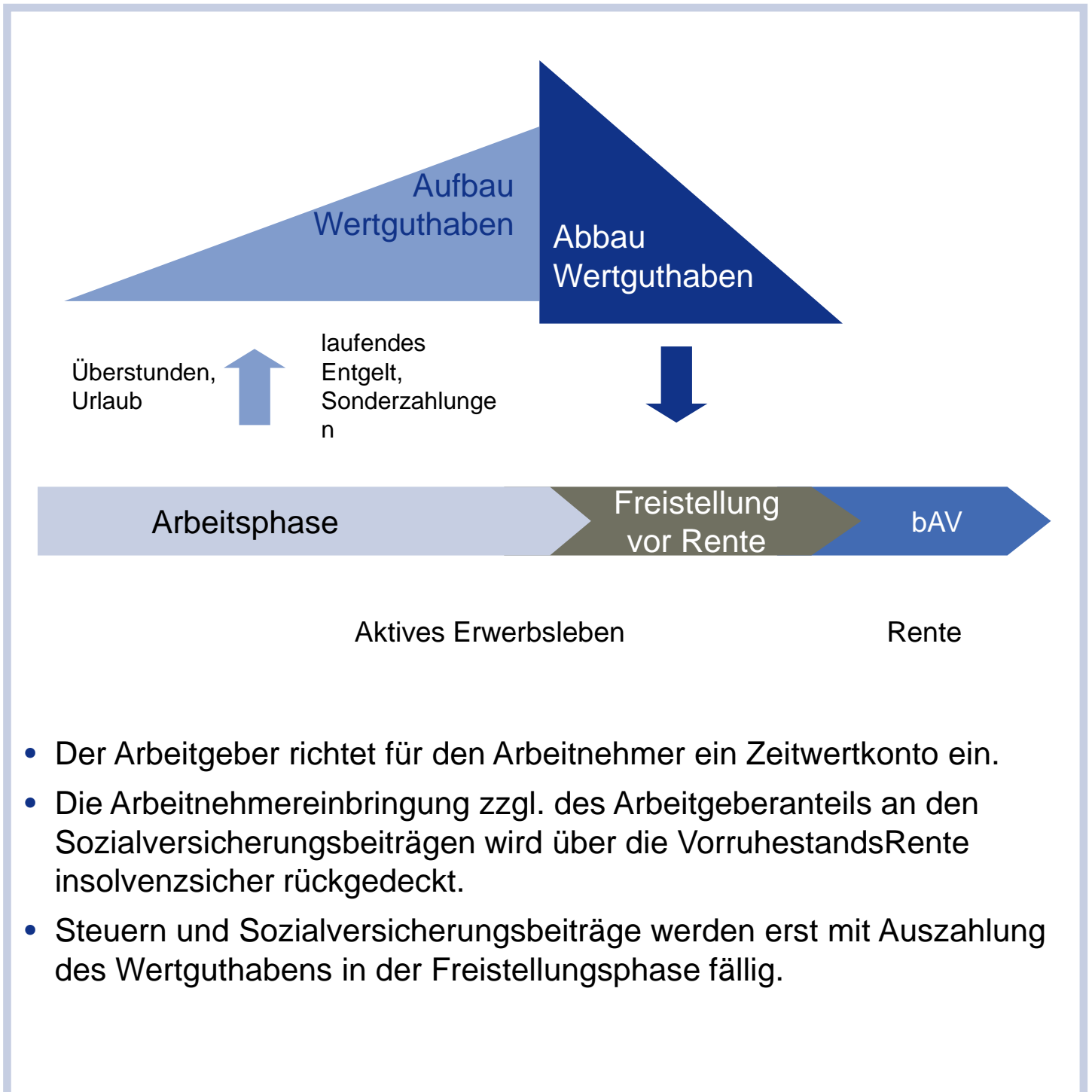
Beispiel: 35 Jahre alt, Brutto 2.500 EUR, ledig, kinderlos, Stkl. 1, KiSt 9%

Besonders wenn Mitarbeiter einen vorgezogenen Ruhestand wünschen, wird die Versorgungslücke im Alter durch zusätzliche gesetzliche Abschläge immer größer!

Rente vor 67 – Möglichkeiten um früher in den Ruhestand zu gehen



Exkurs: VorruhestandsRente

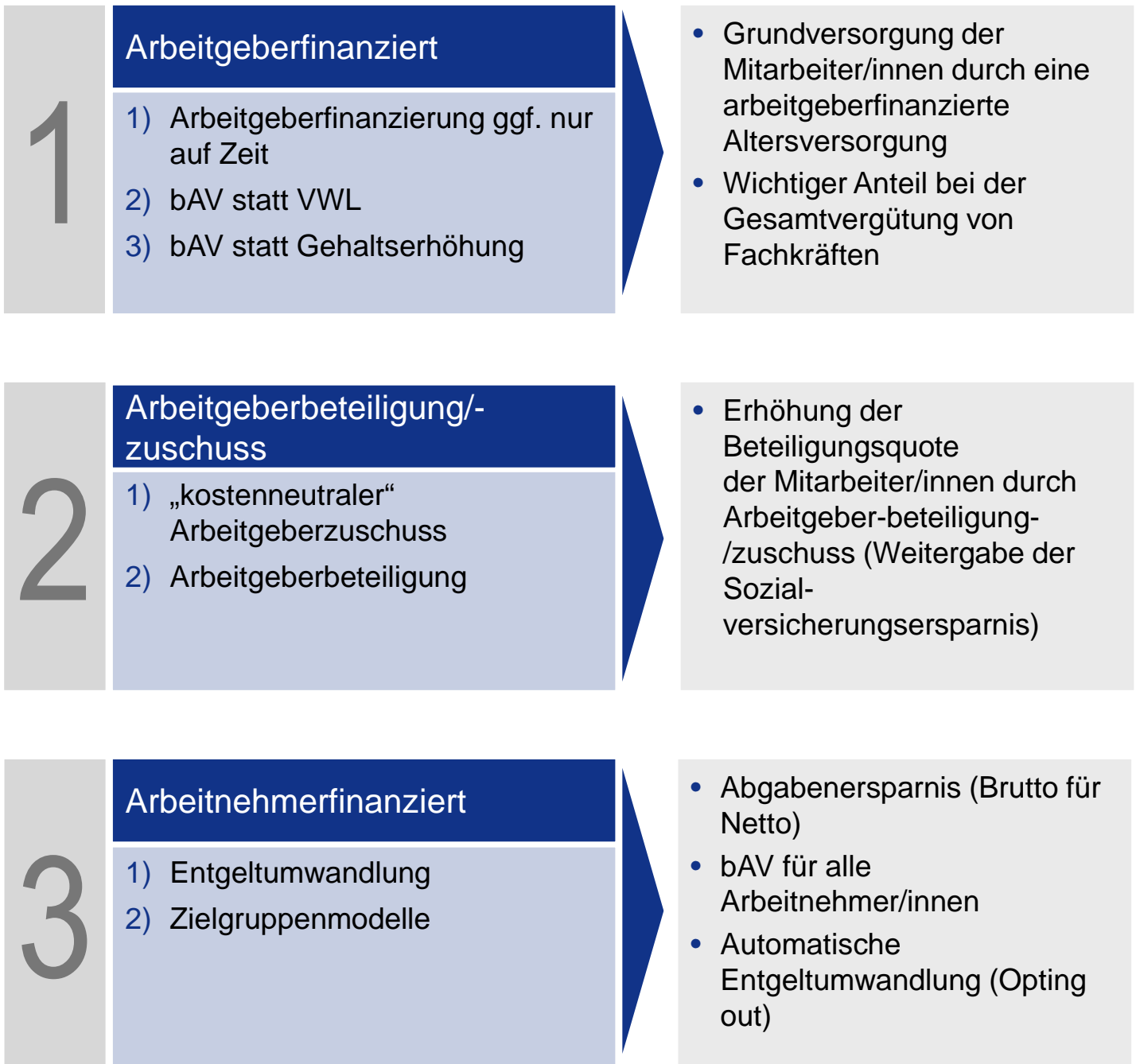


- Der Arbeitgeber richtet für den Arbeitnehmer ein Zeitwertkonto ein.
- Die Arbeitnehmereinbringung zzgl. des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen wird über die VorruhestandsRente insolvenz sicher rückgedeckt.
- Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden erst mit Auszahlung des Wertguthabens in der Freistellungsphase fällig.



Finanzierungsmöglichkeiten

Rente vor 67 mit der betrieblichen Altersversorgung:





Finanzierungsmöglichkeiten

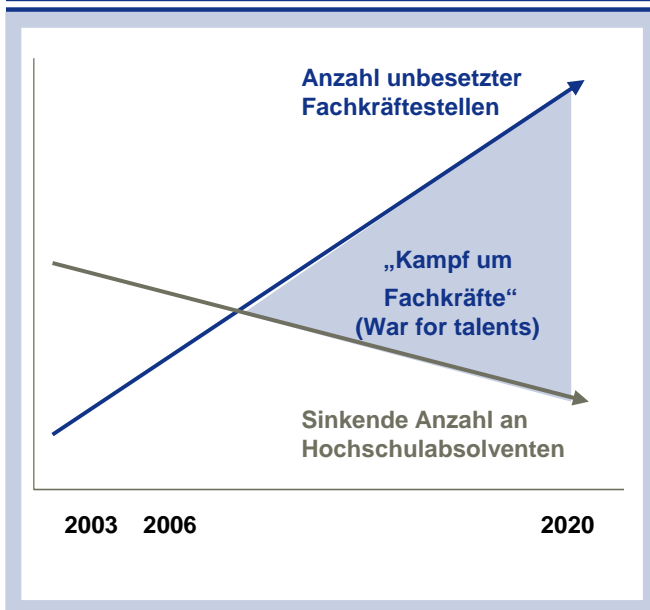
Arbeitgeberfinanzierung

- Warum Arbeitgeberfinanzierung
- bAV anstatt VWL
- bAV anstatt Gehaltserhöhung

Fachkräftemangel: Der Kampf um Fachkräfte wird schärfer

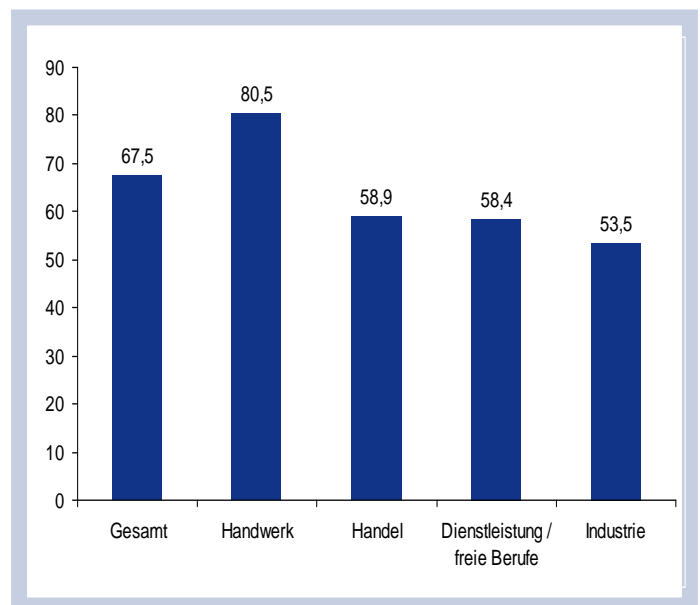
Gute Mitarbeiter/innen zu gewinnen und zu halten wird immer schwieriger – im Jahr 2020 fehlen in Deutschland bis zu 4 Millionen Fachkräfte. Die demografische Entwicklung sorgt für Engpässe auf dem Arbeitsmarkt. Unternehmen müssen deshalb dringend ihre Wettbewerbsposition im Kampf um Fach- und Führungskräfte verbessern.

Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt



Quelle: In Anlehnung an Kultusministerkonferenz, McKinsey Deutschland

Probleme, qualifizierte Mitarbeiter zu finden: Branchenvergleich in %



Quelle: BdS BW, Konjunkturumfrage 2011

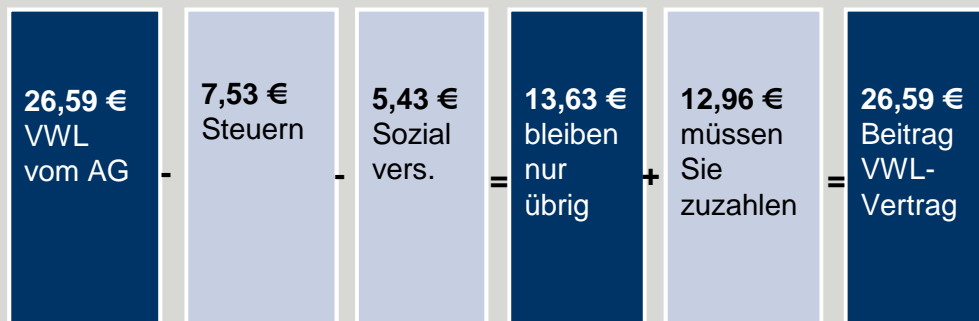


Wer als Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte und den akademischen Nachwuchs bestehen will, muss zusätzliche Anreize bieten – wie eine bAV.

Mehr Netto vom Brutto durch optimale Anlage der VWL

Klassische Anlage als Bausparvertrag/Sparvertrag

Steuer- und Sozial-
versicherungs-
pflichtig



Betriebs-Rente anstatt vermögenswirksamer Leistungen

Komplett
abgabenfrei



Die AVWL-Betriebsrente PLUS der Turbo für Ihre Altersversorgung

VWL optimal anlegen und Steuer- und Abgabenvorteile genießen.

| Variante | VWL-Beitrag 26,59 EUR mit eigener Aufstockung auf 40 EUR: | |
|--|--|--|
| Gehaltsabrechnung | Klassische Anlage | AVWL-Rente PLUS |
| Bruttogehalt | 2.500,00 EUR | 2.500,00 EUR |
| VWL klassisch AVWL-Rente Entgeltumwandlung | + 26,59 EUR | 0,00 EUR + 26,59 EUR - 52,00 EUR |
| <i>Abgabepflichtiges Gehalt</i> | <i>2.526,59 EUR</i> | <i>2.474,59 EUR</i> |
| Steuern + Sozialversicherung VWL-Sparbeitrag | -898,49 EUR - 40,00 EUR | -860,41 EUR - 0,00 EUR |
| Auszahlungsbetrag | 1.588,10 EUR | 1.588,10 EUR |
| Monatlicher Sparbetrag | 40,00 EUR | 78,07EUR |

Fazit: Bei gleichem Nettogehalt kann die bAV mit 78,07 EUR bespart werden!

Beitrag in die bAV bei nettoneutraler VWL-Umwandlung: (ca. Beitrag)

| Brutto- einkommen in Euro | VWL-Betrag in Euro | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|-----|----|----|-----|----|----|-----|-----|
| | 13 | | | 27 | | | 40 | | |
| | Steuerklasse | | | | | | | | |
| | I | III | V | I | III | V | I | III | V |
| | Nettoneutraler Beitrag in die bAV in Euro | | | | | | | | |
| 1.500 | 26 | 16 | 38 | 54 | 34 | 79 | 81 | 50 | 115 |
| 2.000 | 25 | 20 | 29 | 51 | 41 | 61 | 75 | 61 | 90 |
| 2.500 | 26 | 22 | 33 | 53 | 46 | 68 | 79 | 68 | 101 |
| 3.000 | 27 | 23 | 34 | 56 | 47 | 70 | 83 | 70 | 104 |
| 3.500 | 28 | 23 | 34 | 59 | 48 | 70 | 87 | 72 | 104 |
| 4.000 | 26 | 23 | 30 | 55 | 48 | 63 | 81 | 70 | 92 |
| 4.500 | 28 | 22 | 30 | 58 | 46 | 62 | 86 | 68 | 93 |
| 5.000 | 30 | 23 | 30 | 62 | 48 | 62 | 91 | 70 | 93 |

Beispiele: Gesetzliche/freiwillige KV, KiSt 9%, StKl 1: mit PV-Zuschlag, StKl 3: mit 2 Kinder

Gehaltserhöhung – „was bleibt übrig“

Gehaltserhöhung von 100 EUR.

Steuerklasse I

| Gehaltsabrechnung | bisher | neu | Gehalts- erhöhung | bAV |
|------------------------------|-----------------|------------------|----------------------|------------------|
| Bruttogehalt | 2.400 EUR | 2.500 EUR | + 100 EUR | + 100 EUR |
| - Steuern | 347 EUR | 375 EUR | - 28 EUR | 0 EUR |
| - Sozialversicherungsabgaben | 490 EUR | 511 EUR | - 21 EUR | 0 EUR |
| Nettoauszahlung | 1.563EUR | 1.614 EUR | + 51 EUR | + 100 EUR |

Beispiel Stand: ledig, kinderlos, Stkl. 1, KiSt 9%

Von ca. 120 EUR¹ Arbeitgeberaufwand kommen gerade 51 EUR beim AN an.

Vorteil durch bAV statt Gehaltserhöhung: 100 EUR bleiben auch 100 EUR!

¹ 100 EUR Gehaltserhöhung zzgl. 20 EUR Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung

Neue Mitarbeiter nach der Probezeit: Obligatorische Betriebsrente statt Gehaltserhöhung

- Mitarbeiter/in soll nach Ablauf der Probezeit
z. B. 100 EUR Gehaltserhöhung erhalten
- Auswahl:
 - 50 EUR Barlohn + 50 EUR Versorgungslohn (bAV)
oder
 - 100 EUR Versorgungslohn (bAV)
- Beide Optionen werden von Anfang an im Arbeitsvertrag vereinbart
- Optimal in Kombination mit bAV statt VWL

Motto: Das Geld, das ich nie gesehen habe, tut mir am wenigsten weh!

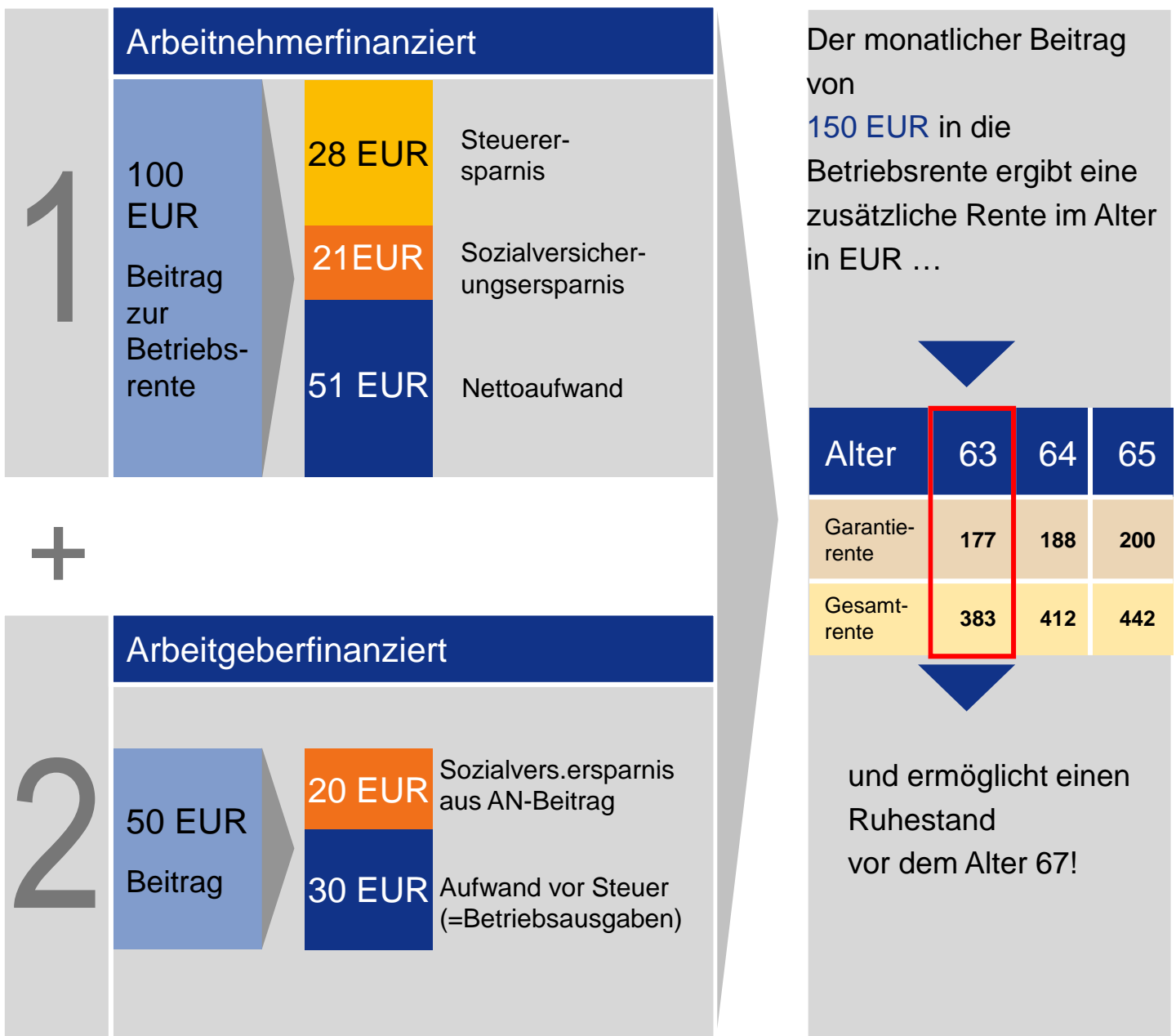


Finanzierungsmöglichkeiten

Arbeitgeberbeteiligung/-zuschuss

Früher in Rente durch Arbeitgeberbeteiligung:

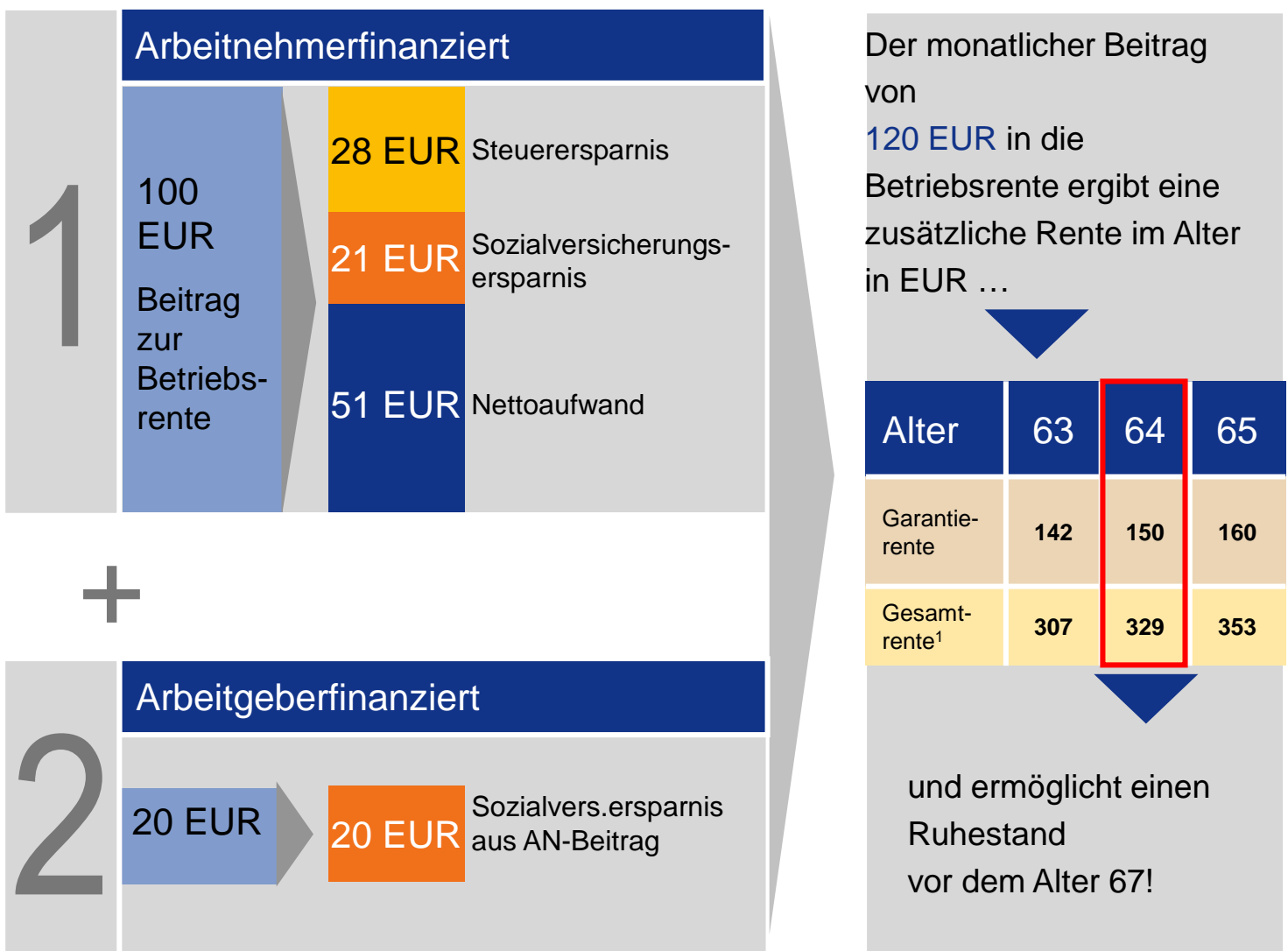
Beispiel: 35 Jahre alt, monatliches Bruttogehalt 2.500 EUR, Steuerklasse I



¹ Inkl. Überschussbeteiligung Bonusansammlung, teild. Bonusrente die nicht garantiert werden kann; Tarif: NR2701VK2, RG 20 Jahre

Früher in Rente durch „kostenneutralen“ Arbeitgeberzuschuss:

Beispiel: 35 Jahre alt, monatliches Bruttogehalt 2.500 EUR, Steuerklasse I



¹ Inkl. Überschussbeteiligung Bonusansammlung, teild. Bonusrente die nicht garantiert werden kann; Tarif: NR2701VK2, RG 20 Jahre



Finanzierungsmöglichkeiten

Arbeitnehmerfinanzierung u. Zielgruppenmodelle

- 1) Entgeltumwandlung inkl. Opting Out**
- 2) Zielgruppenmodelle**
 - Minijobber**
 - Mitarbeitende Ehegattin im Unternehmen**
 - Arbeitnehmer über 50 Jahre**
 - Arbeitnehmer mit Abfindungszahlungen**
 - Arbeitnehmer mit Überstunden**
 - Führungskräfte/Gesellschafter Geschäftsführer/
Selbstständige**

Entgeltumwandlung

Vorteil durch „Bruttosparen“: Die Rente zum halben Preis

Monatlicher Beitrag von 100 EUR

| Vergleich Steuerklasse I | Privatrente „Nettosparen“ | bAV-Rente „Bruttosparen“ | Monatliche Rente aus der bAV ² |
|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|---|
| Monatliches Bruttogehalt | 2.500 EUR | 2.500 EUR | |
| - Monatlicher Beitrag zur bAV | | - 100 EUR | Alter 67: 336 EUR |
| Steuer/abgabenpflichtiges Gehalt | 2.500 EUR | 2.400 EUR | Alter 65: 293 EUR |
| - Steuern und Sozialversicherung | - 886 EUR | - 837 EUR | |
| Auszahlungsbetrag | 1.614 EUR | 1.563 EUR | |
| - Monatlicher Beitrag zur Privatrente | - 51 EUR | 0 EUR | - 51 EUR¹ |
| Für das tägliche Leben | 1.563 EUR | 1.563 EUR | |

Der Staat „beteiligt“ sich mit 49 EUR an der Altersversorgung über den Betrieb!

Beispiel: Brutto 2.500 EUR, ledig, kinderlos, Stkl. I, KiSt 9%

¹ Bei Lohnsteuerklasse III/2 beträgt der Nettoaufwand für die bAV ca. 59 EUR.

² Inkl. Überschussbeteiligung Bonusansammlung, teild. Bonusrente die nicht garantiert werden kann; Tarif: NR2701VK2, RG 20 Jahre

Nettoaufwand bei Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG

| Brutto- einkommen in Euro | Monatsbeitrag in Euro | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------|-----|----|-----|-----|----|-----|-----|----|-----|-----|-----|
| | 50 | | | 100 | | | 150 | | | 238 | | |
| | Steuerklasse | | | | | | | | | | | |
| | I | III | V | I | III | V | I | III | V | I | III | V |
| | Nettoaufwand in Euro | | | | | | | | | | | |
| 1.500 | 25 | 40 | 17 | 51 | 80 | 34 | 78 | 119 | 51 | 122 | 178 | 79 |
| 2.000 | 27 | 33 | 22 | 53 | 66 | 45 | 80 | 99 | 67 | 120 | 149 | 101 |
| 2.500 | 25 | 29 | 20 | 50 | 59 | 40 | 77 | 89 | 60 | 115 | 134 | 91 |
| 3.000 | 24 | 29 | 19 | 49 | 58 | 38 | 73 | 87 | 57 | 110 | 130 | 86 |
| 3.500 | 23 | 28 | 19 | 46 | 56 | 38 | 70 | 84 | 58 | 105 | 126 | 86 |
| 4.000 | 25 | 30 | 22 | 50 | 60 | 43 | 75 | 91 | 65 | 109 | 133 | 95 |
| 4.500 | 23 | 29 | 22 | 47 | 58 | 43 | 71 | 88 | 65 | 106 | 131 | 97 |
| 5.000 | 22 | 29 | 22 | 44 | 57 | 43 | 66 | 86 | 65 | 99 | 128 | 97 |

Beispiele: Gesetzliche/freiwillige KV, KiSt 9%, StKl 1: mit PV-Zuschlag, StKl 3: mit 2 Kinder

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

Das Problem:

- Wer sich nicht aktiv um seine Altersversorgung kümmert, baut auch keine auf
- „Nicht-Handeln“ wirkt sich daher negativ aus

Die Lösung: Opting out, die automatische Entgeltumwandlung

- Bei Einstellung wird im Arbeitsvertrag bereits die Umwandlung von Entgelt festgelegt, dabei wird ein bestimmter Umwandlungsbetrag angegeben.
- Die Einbindung von Bestandsmitarbeitern ist nur bei Änderung des Arbeitsvertrages bzw. über eine Betriebsvereinbarung möglich
- Entgeltumwandlung bzw. Einrichtung einer bAV erfolgt dennoch freiwillig (keine Zwangsumwandlung, keine obligatorische bAV)
- Der **Arbeitnehmer** kann/muss dieser Umwandlung widersprechen (von Beginn an oder zu einem späteren Zeitpunkt)
- „Nicht-Handeln“ bedeutet Teilnahme an der bAV
- Wir stellen gesonderte Formulierungshilfen für die Gestaltung des Arbeitsvertrages bzw. für eine Betriebsvereinbarung zur Verfügung

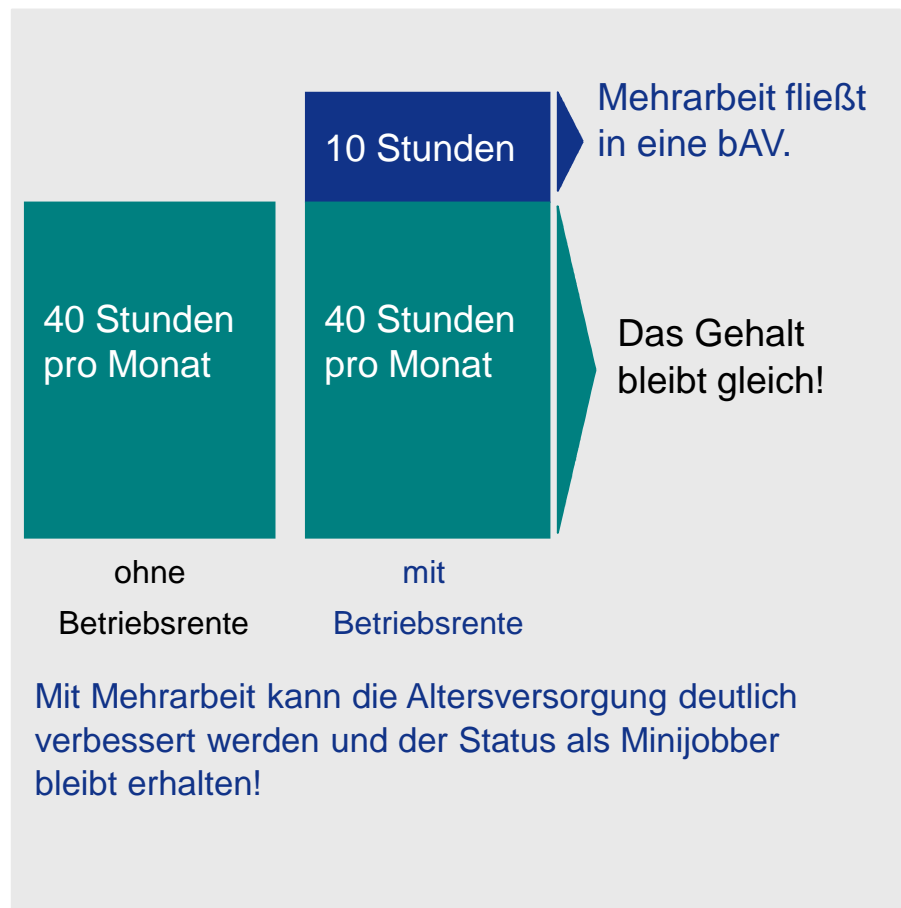
Höhere Rente für alle auch für Minijobber

Rente 450 +

- Rund 7 Millionen Beschäftigte sind in Deutschland als Minijobber tätig.
- Wer über 450 EUR verdienen will, muss Steuer- und Sozialversicherung zahlen.
- Mit einer betrieblichen Altersvorsorge kann der Mehrverdienst für eine Betriebsrente verwendet werden ohne den Minijobber-Status zu gefährden.

So funktioniert die Rente für Minijobber (Rente 450 +) ¹:

- Der Arbeitnehmer vereinbart mit seinem Arbeitgeber Mehrarbeit in Höhe einer festen Stundenzahl pro Monat.
- Die Vergütung der Mehrarbeit erfolgt durch einen festen Beitrag in eine betriebliche Altersversorgung.



¹ Voraussetzung bei einem Durchführungsweg nach § 3 Nr. 63 EStG: erstes Dienstverhältnis (Steuerklasse I-V)

Direktversicherung für mitarbeitende Ehegatten

Keine Anwendung der 75 % Grenze¹ bei einer Entgeltumwandlung eines mitarbeitenden Ehegatten (BFH-Urteil vom 10.06.08).

Generelle Voraussetzung:

Die bAV war betrieblich veranlasst:

- bei einem steuerrechtlich anerkanntem Ehegatten-Arbeitsverhältnis
- bei Umwandlung eines Teils des angemessenen Lohnanspruchs in eine Direktversicherung bei sonst unverändertem Arbeitsverhältnis

Dann erfolgt keine Prüfung der Überversorgung (75 % Grenze)

Mitarbeitende Ehegatten können i. d. R. 4 % der BBG / DRV in eine Direktversicherung umwandeln.

¹ 75 %-Prüfung: Gesamtversorgung inkl. DRV darf 75 % der letzten Bruttobezüge nicht übersteigen!

Aussagen von Arbeitnehmern mit Alter über 50

- Die bAV lohnt sich für mich nicht aufgrund der kurzen Ansparzeit ...
- Da erhalte ich nur eine geringe lebenslange Altersrente ...
- Dies ist keine Ergänzung zur gesetzlichen Rente ...
- Da mache ich lieber einen Sparplan bei der Bank ...

Beispiel:

Alter 55, verheiratet, Bruttogehalt 2.500 EUR, monatliche Einzahlung 100 EUR, Stkl.3, Anlagedauer 12 Jahre

Sparplan aus Nettogehalt:

- keine Kosten (z. B. Ausgabeaufschlag)
- Zinserwartung 2 %
- Endkapital vor Steuern: 16.265 EUR

Das kann die bAV besser:

- 100 EUR netto ergeben ca.171 EUR brutto
- Bruttosparen (steuer - und abgabenfrei)
- Leistungen der bAV vor Steuern:
 - Garantiekapital 24.467 EU
 - Gesamtkapital¹ 27.862 EUR
 - lebensl. Rente + 20 J. Rentengarantie

¹ Inkl. Überschussbeteiligung Bonusansammlung, teild. Bonusrente die nicht garantiert werden kann; Tarif: NR2701VK2, RG 20 Jahre

Besteuerung der Kapitalzahlung mit Alter 67

| Einkünfte aus | Höhe | Zu versteuernder Anteil |
|--|-------------------|-------------------------|
| DRV (Eheleute), 91% zu verst. in 2031 | 18.000 EUR | 16.380 EUR |
| Privatrente (Eheleute), 17 % Ertragsanteil | 12.000 EUR | 2.040 EUR |
| Kapital aus Direktversicherung (§ 3.63 EStG) | 29.820 EUR | 29.820 EUR |
| ./. Abzüglich Freibeträge ¹ | | - 2.019 EUR |
| Summe | 59.820 EUR | 46.221 EUR |

¹ Freibeträge: Vorsorgeaufwendungen 1.845 EUR, Werbungskosten 102 EUR, Sonderausgaben 72 EUR

| Variante | Sparplan mit 2 % p. a. | Direktversicherung |
|---|------------------------|----------------------|
| Einzahlungsbetrag netto (100x12x12) | 14.400 EUR | 14.400 EUR |
| Auszahlungsbetrag vor Steuern | 16.265 EUR | 29.820 EUR |
| ./. Steuern ² (DV: - Altersentl.freib 1216, - Vorsorgeaufw. 3.510) | - 534 EUR | (nur DV) - 5.162 EUR |
| ./. Krankenversicherung inkl. PV (KVdR) | 0 EUR | - 5.140 EUR |
| Auszahlungsbetrag nach Steuern | 15.731 EUR | 19.518 EUR |
| Nettorendite (nach Steuern) | 1,45 % | 4,92 % |

² Einkommensteuertarif 2014, Splittingtabelle, KiSt 9%, Sparplan mit Abgeltungssteuer

Erheblicher Renditevorteile und eine schwankungsarme Kapitalanlage auf Grund des relativ geringen Unterschiedes zwischen Garantie- und Gesamtkapital!

Abfindungszahlungen

- Freibeträge für Abfindungen sind zum 1.01.2006 weggefallen
- Einzige steuerliche Vergünstigung ist nur noch die 1/5-tel Regelung gem. § 34 Abs.1 Satz 2 EStG

Wie kann diese Steuer (teilweise) kompensiert werden?

Lösungsmöglichkeiten:

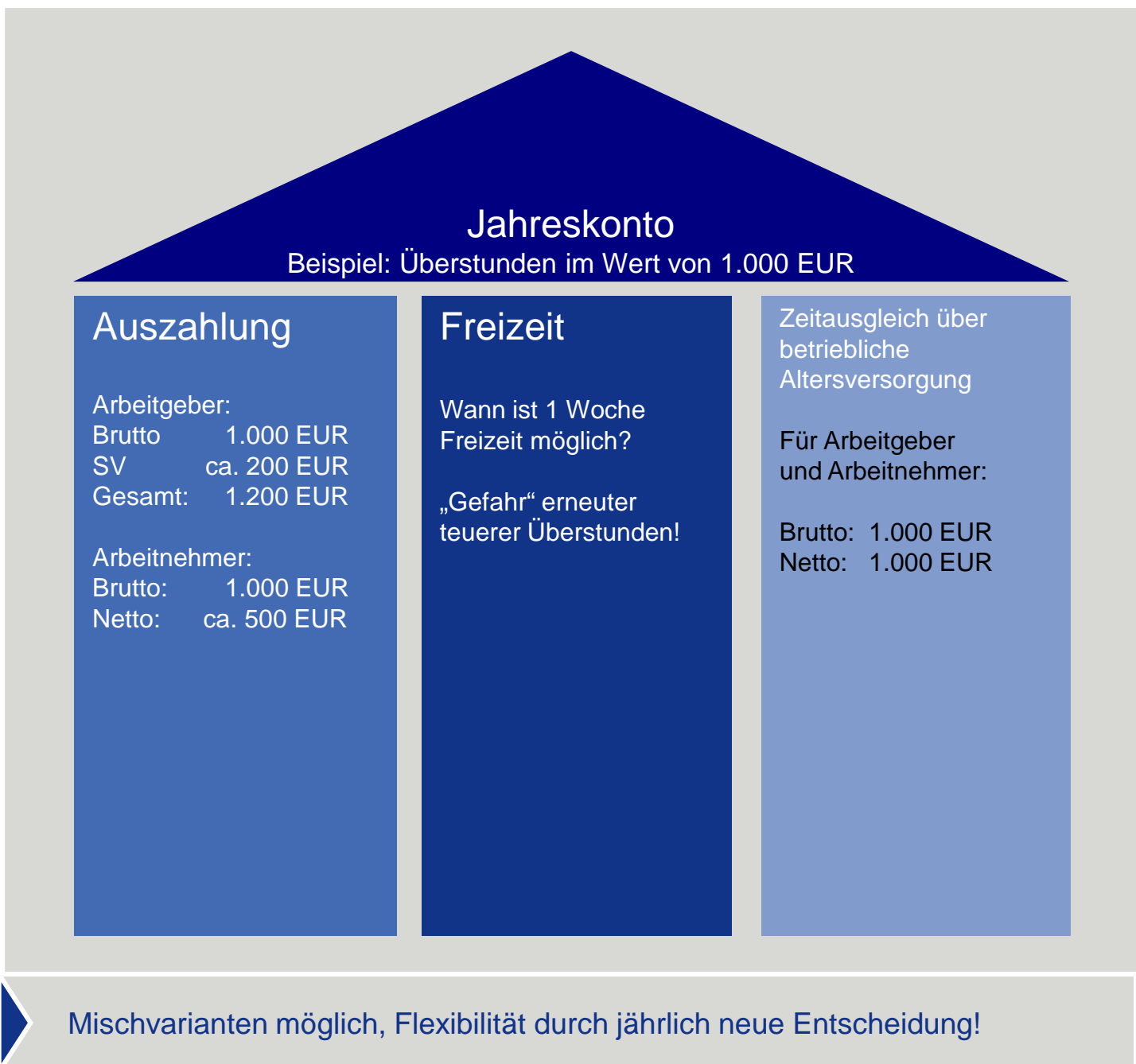
- BasisRente mit Einmalbeitrag
- Unterstützungskasse mit Einmalbeitrag ab Alter 62¹ als Sofortrente
- Vervielfältigung nach § 40b EStG bzw. § 3.63 EStG
(Voraussetzungen beachten)

Arbeitnehmer kann die vorteilhaften steuerlichen Rahmenbedingungen nutzen.

¹ Ab Alter 60, wenn eine bAV - egal welcher Durchführungsweg - vor dem 01.01.2012 bestanden hat. Arbeitnehmer bei Ausscheiden und Eintritt in die Rentenphase.

Heute wieder vermehrt Überstunden

Überstunden-Konto: Varianten-Vergleich



Mischvarianten möglich, Flexibilität durch jährlich neue Entscheidung!

Altersversorgung für Führungskräfte

Ausgangssituation:

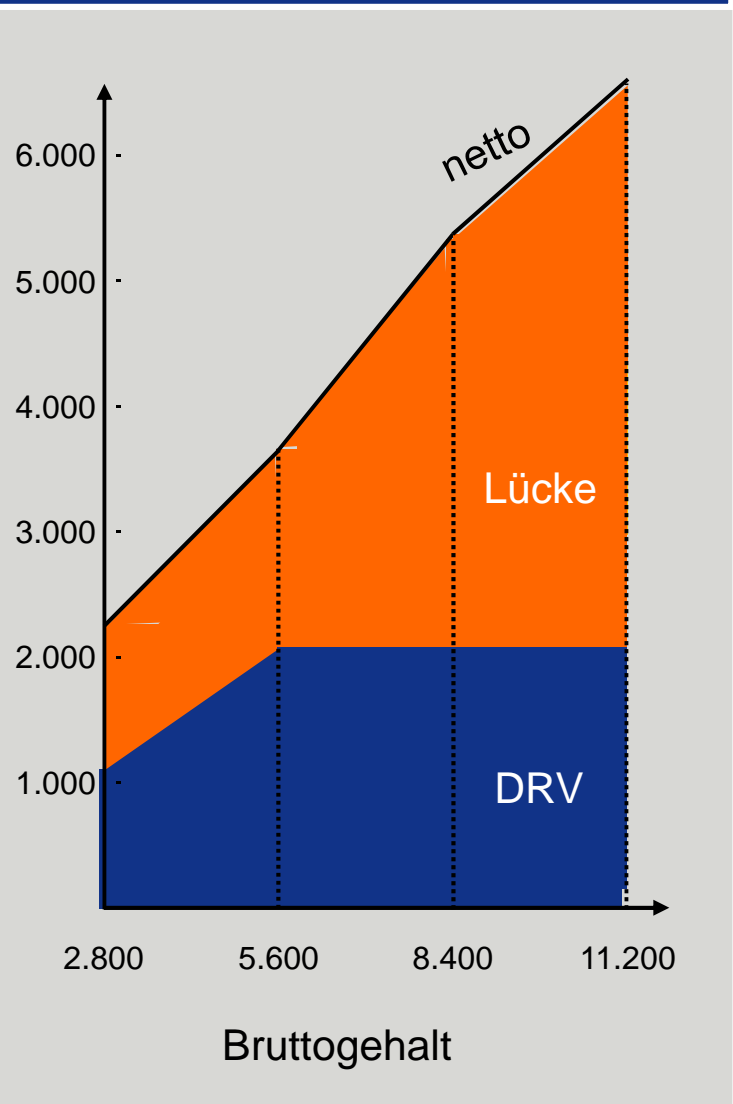
Höheres Einkommen – aber auch größere Versorgungslücken im Alter, da ...

- ... die Beiträge zu DRV nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze erfolgen

und/oder

- ... keine durchgehende Beitragszahlung

Versorgungsstruktur (in EUR)



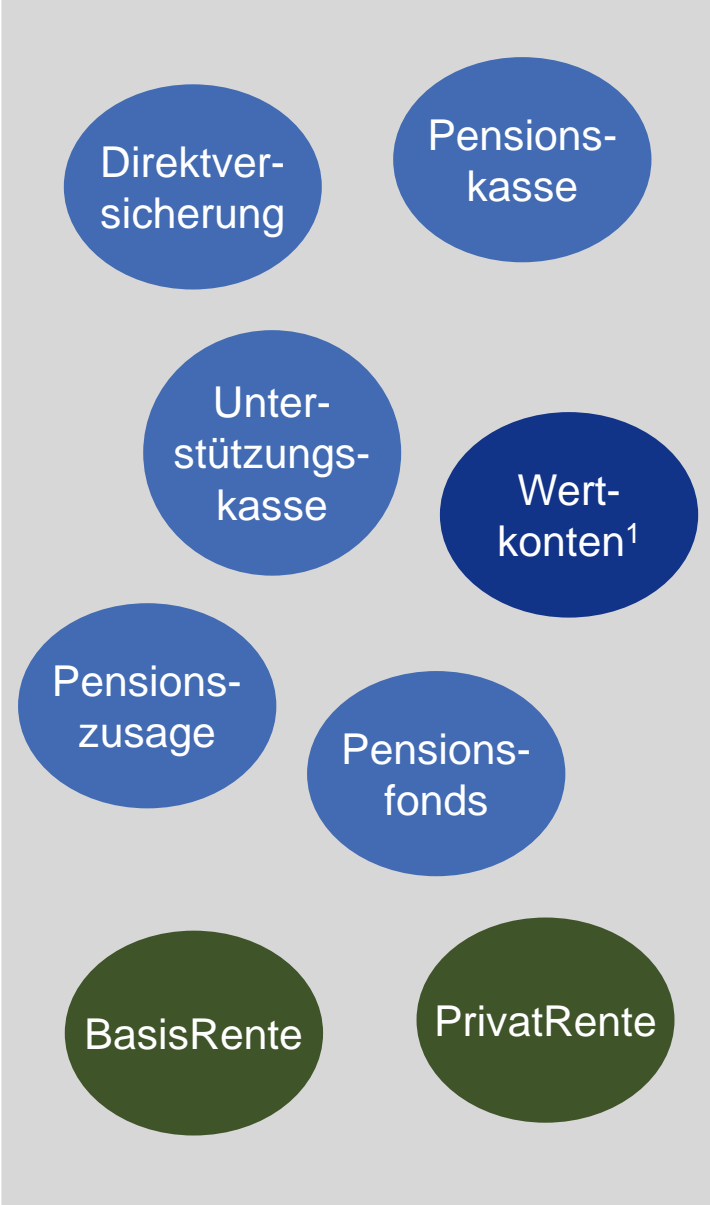

Der Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung ist zwingend erforderlich!

Führungskräfte: Das Optimum an staatlicher Förderung!

Kombination zwischen Unterstützungskasse und
BasisRente (Bavis-Rente)

| Laufendes Entgelt: Unterstützungskasse | Tantiemen: BasisRente |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 100 % des Beitrags steuerfrei (Lohnsteuer)• Konstante oder steigende Beiträge• Klassische oder kapitalmarkt-orientierte Anlage• Kapitaloption• Nachgelagerte Versteuerung mit i. d. R. niedrigerem Steuersatz• Kein Bilanzausweis (off balance) | <ul style="list-style-type: none">• 78 % des Beitrags in 2014 steuerfrei (ab 2040 = 100 %)• Variable Beiträge• Klassische oder kapitalmarkt-orientierte Anlage• Lebenslange Altersrente• Nachgelagerte Versteuerung mit i. d. R. niedrigerem Steuersatz• Privatvertrag |

Altersversorgung für Führungskräfte, Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) und Selbstständige

| GGF / Führungskräfte | Selbstständige / Unternehmer |
|---|--|
|  <p>Direktversicherung</p> <p>Pensionskasse</p> <p>Unterstützungskasse</p> <p>Wertkonten¹</p> <p>Pensionszusage</p> <p>Pensionsfonds</p> <p>BasisRente</p> <p>PrivatRente</p> | <p>Keine betriebliche Altersversorgung möglich, aber steuerliche Förderung:</p>  <p>BasisRente</p> <p>PrivatRente</p> |

¹ nicht für GGF/Vorstände



Grundsätzliches zur betrieblichen Altersversorgung

Egal welcher Durchführungsweg: Die bAV hat immer Ersparnispotential für den Arbeitgeber

Senkung der Lohnnebenkosten durch die betriebliche Altersversorgung

Beispiel: Gehälter unter der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für die gesetzliche Krankenversicherung.

| Gehaltsauszahlung | | | | Betriebliche Altersversorgung Sozialversicherung – Ersparnis | | |
|-------------------|-----------|-------------|-----------|---|------------|------------|
| monatlich | jährlich | Sozialvers. | Aufwand | 1 MA/Jahr | 10 MA/Jahr | 50 MA/Jahr |
| 50 EUR | 600 EUR | 117 EUR | 717 EUR | 117 EUR | 1.170 EUR | 5.850 EUR |
| 100 EUR | 1.200 EUR | 235 EUR | 1.435 EUR | 235 EUR | 2.350 EUR | 11.750 EUR |
| 224 EUR | 2.688 EUR | 526 EUR | 3.214 EUR | 526 EUR | 5.260 EUR | 26.300 EUR |

Betriebliche Altersversorgung

Fünf Durchführungswege der bAV:

Grundversorgung

Versicherungsförmige Durchführungswege:

- Direktversicherung
- Pensionsfonds
- Pensionskasse

und gegebenenfalls

Weitergehende Versorgung

- Unterstützungskasse
- Pensionszusage



Durchführungswege im Kurzüberblick

Rahmenbedingungen für Direktversicherung/ Pensionskasse/Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG)

Steuer

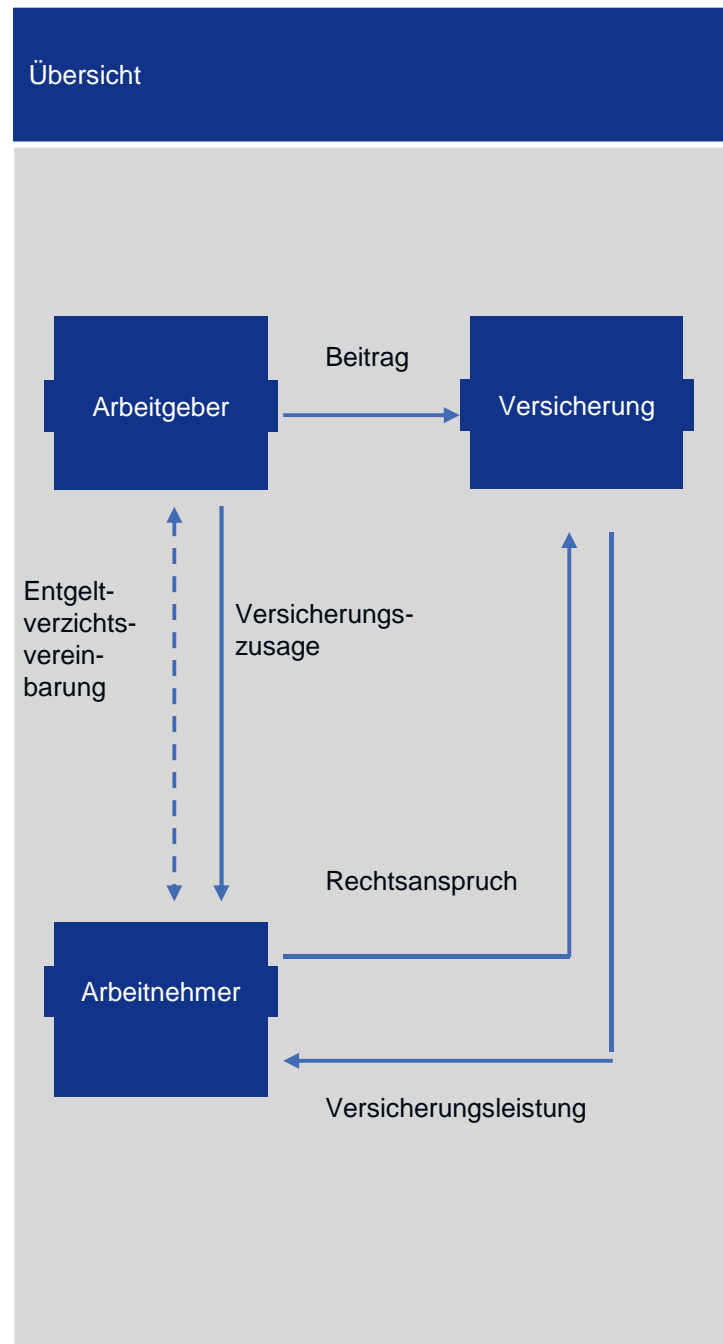
Steuerfreie Einzahlung:
bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze
(BBG)/DRV (in 2014: 2.856 EUR)
zzgl. 1.800 EUR (wenn keine Pauschal-
versteuerung nach § 40b EStG genutzt wird)
Gesamtvolumen: 4.656 EUR
Nachgelagerte Besteuerung der
Rentenleistung
Beiträge sind Betriebsausgaben
Kein Bilanzausweis

Sozialversicherung

Beiträge in Höhe von 4% der BBG/DRV
sind sozialversicherungsfrei

Ausscheiden des Mitarbeiters

Übertragung auf neuen Arbeitgeber
(Rechtsanspruch) oder private Fortführung
möglich



Unterstützungskasse

Steuer

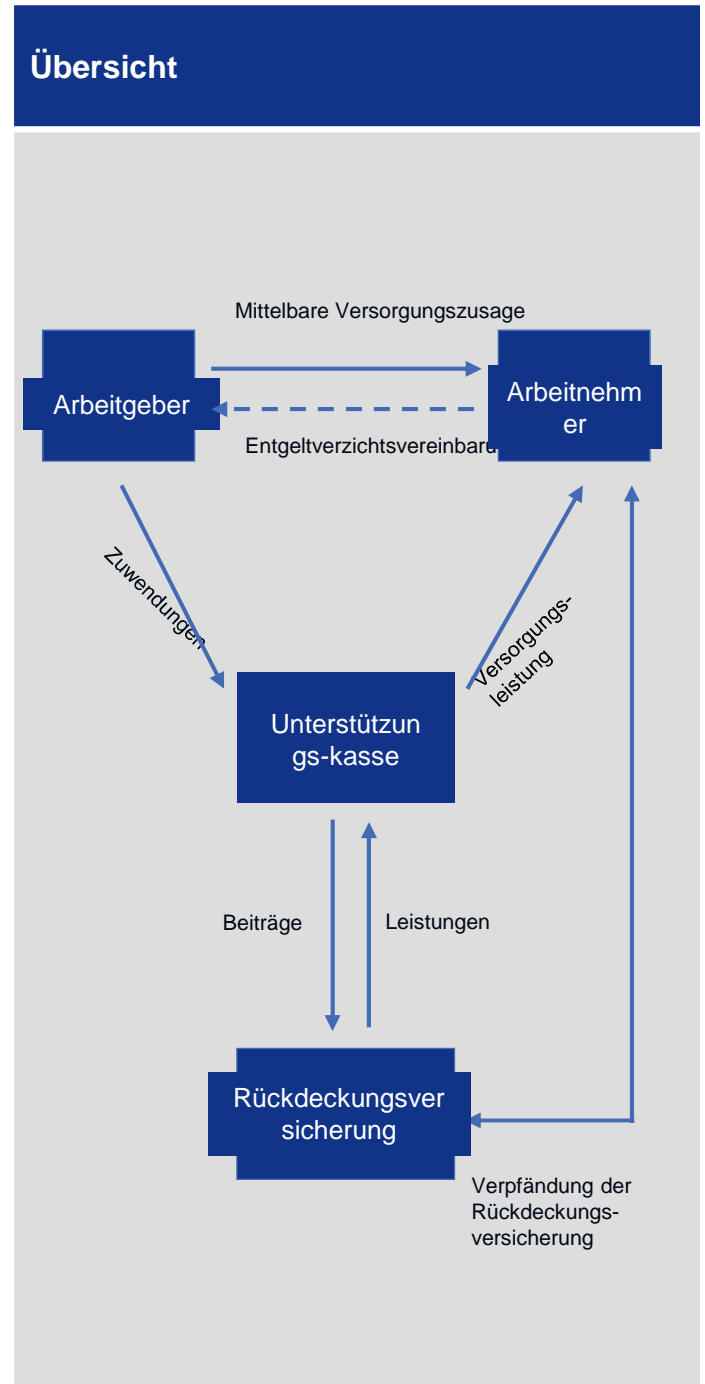
- Beiträge unbegrenzt steuerfrei¹
- Konstante oder steigende Beiträge

Sozialversicherung

- Sozialversicherungsfreiheit:
- Arbeitgeberfinanzierte bAV: Unbegrenzt
- Entgeltumwandlung: Beiträge bis 4 der Beitragsbemessungsgrenze/DRV (zusätzlich zur Direktversicherung/ Pensionskasse/ Pensionsfonds)

Leistungsphase/Schutz

- Nachgelagerte Besteuerung²
- Kapital- und Rentenzahlung möglich
- Kein Bilanzausweis
- Insolvenzschutz über Pensions-Sicherungsverein a. G. (PSV)



¹ Es darf jedoch nicht zu einer Überversorgung beim Versorgungsberechtigten kommen

² § 19 EStG „Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit“

Pensionszusage

Anwartschaft

- Rückstellungsbildung in der Bilanz
- Beiträge für Rückdeckungsversicherung unbegrenzt¹ steuerfrei (variable Einmalbeiträge oder konstante Beiträge möglich)

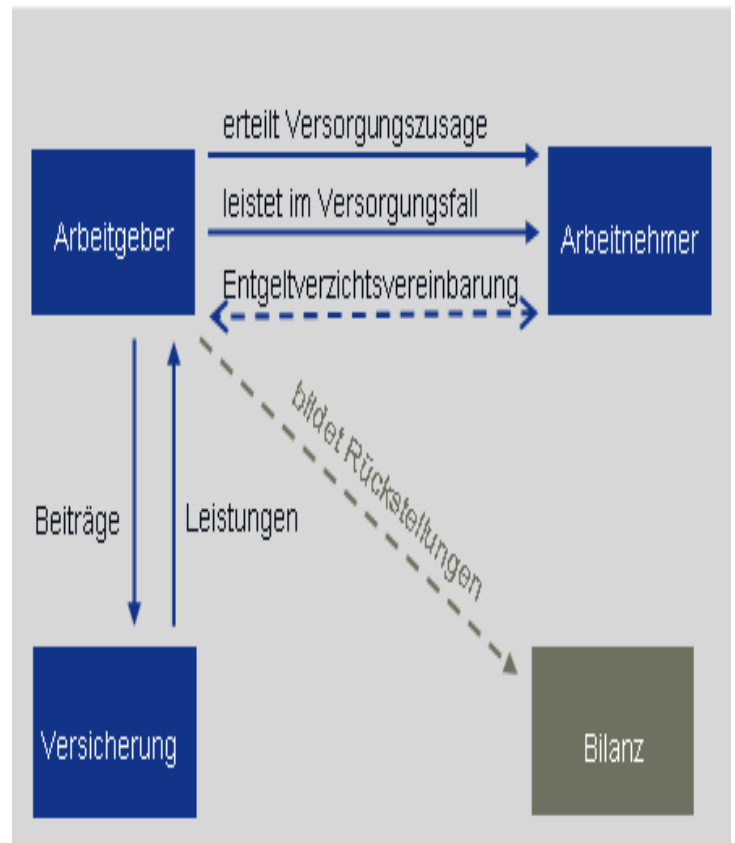
Sozialversicherungsfreiheit:

- Arbeitgeberfinanzierte bAV: Unbegrenzt
- Entgeltumwandlung: Beiträge bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze/DRV (zusätzlich zur Direktversicherung/ Pensionskasse / Pensionsfonds)

Leistungsphase/Schutz

- Nachgelagerte Besteuerung²
- Kapital- und Rentenzahlung möglich
- Insolvenzschutz über Pensions-Sicherungsverein a. G. (PSV)

Übersicht



¹ Es darf jedoch nicht zu einer Überversorgung beim Versorgungsberechtigten kommen

² § 19 EStG „Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit“

Basisrente

- Steuervorteile durch Sonderausgabenabzug
(2014: 78 % des Beitrags)
Maximaler Beitrag:
20.000 EUR ledige / 40.000 EUR verheiratet und zusammen veranlagt. ¹
- Garantierte lebenslange Rente ab dem 62. Lebensjahr.
- Steuerbegünstigte Absicherung von Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsrenten möglich.
- Variable Zuzahlungen sind möglich.
- Insolvenzsicher: Daher dürfen die Ansprüche nicht vererbt, übertragen, beliehen, veräußert und kapitalisiert werden. ²
- Freie Vererbbarkeit der Ansprüche kann über einen separaten Vertrag gesichert werden.
- Nachgelagerte Besteuerung analog der gesetzlichen Rentenversicherung.

- Die bAV für Selbständige
- Variable Ergänzung für Führungskräfte

¹ Beiträge zur Deutschen Rentenversicherung und zu Versorgungswerken werden auf den Maximalbetrag angerechnet

² Im Fall einer Insolvenz sind die Vermögenswerte aus der Basisrente auf Grund der gesetzlichen Verfügungsbeschränkungen in der Anwartschaftsphase nicht verwertbar. Im Leistungsbezug sind die Pfändungsfreigrenzen zu beachten