

# Staatliche Fördermöglichkeiten nutzen



Foto: Fotolia

**Q**ualifizierte und engagierte Mitarbeiter sind das Fundament eines jeden Unternehmens. Gutes Personal zu finden, wird jedoch immer schwieriger. Um gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und Mitarbeiter län-

**„Will ich meinen Mitarbeitern einen besonderen Benefit bieten, unterstütze ich ihre Sparleistungen zusätzlich mit freiwilligen Zuschüssen aus der Unternehmertasche.“**

Wolfgang Fröhlich, Beratungsfirma B&amp;F Consulting

gerfristig an das Unternehmen zu binden, muss der Arbeitgeber mit attraktiven Angeboten aufwarten. Zum Beispiel mit Vorsorgeleistungen fürs Alter. Die betriebliche Altersvorsorge, kurz bAV, ist ein Instrument, das dem Arbeitnehmer hilft, zusätzlich zur gesetzlichen Rente ein freiwilliges finanzielles Polster fürs Alter anzulegen. Auch der Arbeitgeber profitiert von der bAV in mehrfacher Hinsicht.

## Finanzen Wie Arbeitgeber von der betrieblichen Altersvorsorge profitieren

Bei der Durchführung der bAV werden fünf Wege unterschieden, diese sind: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Pensions- bzw. Direktzusage und Unterstützungskasse. Alle fünf Varianten werden staatlich gefördert. Die Bandbreite reicht von der Finanzierung ausschließlich durch den Arbeitgeber bis hin zur Beitragszahlung ausschließlich durch die Arbeitnehmer. Beim Arbeitgeber liegt grundsätzlich die Entscheidung, bei welchem Anbieter er welchen Durchführungsweg anbietet. Der Arbeitnehmer hingegen bestimmt, ob er Teile des Lohns mittels Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersvorsorge fließen lässt. Maximal können dabei 4 Prozent der gesetzlich festgelegten Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) angelegt werden. Aktuell sind das pro Monat 242 Euro, jährlich 2904 Euro.

Die eingezahlten Beiträge sind für den Arbeitnehmer in der An-

sparphase steuer- und sozialabgabenfrei. Der Arbeitgeber spart durch die Entgeltumwandlung den Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherung und schmälert so seine Lohnnebenkosten um rund 20 Prozent des umgewandelten Betrags. Je nach Anzahl der Mitarbeiter kann dabei eine stattliche Summe zusammenkommen. „Will ich meinen Mitarbeitern einen besonderen Benefit bieten, unterstütze ich ihre Sparleistungen zusätzlich mit freiwilligen Zuschüssen aus der Unternehmertasche“, sagt Wolfgang Fröhlich von der Beratungsfirma B&F Consulting. Das hat Vorteile für beide Seiten: für den Mitarbeiter erhöhen sich die Sparleistungen, der Unternehmer indessen kann seine Steuerlast reduzieren. Die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind für ihn als Betriebsausgaben abzugsfähig. „Warum also nicht die nächste Gehaltserhöhung nutzen, um in die Altersvorsorge zu investie-

ren?“, regt der Finanzexperte an. „Würde der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zudem die durch die Entgeltumwandlung eingesparten Lohnnebenkosten zuwenden, hätten beide Parteien unterm Strich gewonnen.“ Eine gesetzliche Verpflichtung für Zuschüsse

des Arbeitgebers indes gibt es nicht.

Im Hinblick auf die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit sind die Modelle Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds als eine Gruppe zu sehen. Sie sind eng gekoppelt an die Beitragsbemessungsgrenze. Das heißt, mehr als die dort festgelegten Beiträge fördert der Fiskus nicht. Während Pensionsfonds

## DURCHFÜHRUNGSWEGE DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE

**Pensionsfonds:** Klassische Ansparung über eine Institution zur Altersvorsorge oder über das Unternehmen.

**Direktversicherung:** Der Arbeitgeber schließt einen Versicherungsvertrag bei einem Lebensversicherer auf das Leben des Arbeitnehmers ab. Die Besparung erfolgt monatlich mit einer bestimmten Summe.

**Pensionskasse:** Der Betrieb richtet die Beiträge direkt an eine Pensionskasse, welche die Rente im späteren Verlauf ausbezahlt.

**Pensions- oder Direktzusage:** Arbeitgeber versprechen Arbeitnehmern, im Fall des Ruhestands, Todes oder bei Invalidität eine festgesetzte Summe an sie oder die Hinterbliebenen ausbezahlen. Das Unternehmen bildet dafür Rückstellungen.

**Unterstützungskasse:** Das Unternehmen ist selbst Träger einer selbstständigen Einrichtung, die eine Altersvorsorge auszahlt.

ANZEIGE

# Wir haben Ihre Zielgruppe!

**Die Unternehmer  
Die Macher  
Die Entscheider im  
nördlichen Rheinland-Pfalz**

32 Seiten geballte Wirtschaftskompetenz  
Exklusive Nachrichten, spannende Portraits  
Serviceorientierte Analysen  
alle 2 Monate neu

Personalisierte Zustellung an die Entscheider  
im nördlichen Rheinland-Pfalz

Nächster Erscheinungstermin: 25. Juni 2015



Wirtschaft im nördlichen Rheinland-Pfalz

Rhein-Zeitung

Beratung und nähere Informationen:

rz-Media GmbH

Telefon (0261)892-281

www.rhein-zeitung.de



**PLUSPUNKTE FÜR UNTERNEHMER**

**Steuerersparnis** – die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sind als Betriebsausgaben abzugsfähig.

**Möglichkeit zur Lohnnebenkostensenkung** – Sozialversicherungsbeiträge können gespart werden.

**Geringer Verwaltungsaufwand** – der Versorgungsträger beziehungsweise die Versicherung entlastet maximal bei der Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge.

**Risikoentlastung** – das Versorgungsrisiko liegt, je nach Wahl des Durchführungswegs, beim Versorgungsträger.

**Erreichen einer langfristigen Mitarbeiterbindung** und so Vermeidung hoher Fluktuationskosten.

**Erhöhung der Mitarbeitermotivation**

**Sozial- und Mitarbeiterverantwortung** – macht Unternehmen attraktiv als Arbeitgeber.

und Pensionskasse in spezielle Lebensversicherungen angelegt. „Die beliebteste Anlageform derzeit ist die Direktversicherung“, verweist Fröhlich auf die Beratungspraxis, „ihr hoher Bekanntheits- und Verbreitungsgrad geht mit dem einfachen Handling beim Abschluss sowie der Möglichkeit einher, dass sich der Vertrag auch im Fall eines Ausscheidens aus dem Unternehmen für den Arbeitnehmer in ein neues Angestelltenverhältnis übertragen lässt.“ Die Vorteile für das Unternehmen hingegen lägen im geringen Verwaltungsaufwand, da der Versorgungsträger den Arbeitgeber bei der Durchführung der bAV entlastet. Auch das ausgelagerte Versorgungsrisiko, das dieser Durchführungsweg mit sich bringt, könnte für den Arbeitgeber ein Entscheidungskriterium sein.

Die zweite Gruppe von Durchführungswegen bilden die Pensions- bzw. Direktzusage und die Unterstützungskasse. Die grundsätzlichen Unterschiede zur ersten Gruppe: Die Fördermöglichkeiten für den Arbeitgeber sind frei gestaltbar, und bei Arbeitgeberfinanzierung ist der Beitrag ohne Obergrenze steuer- und sozialversicherungsfrei. Bei Entgeltumwandlung ist der Um-



Wolfgang Fröhlich, Vorstand B & F Consulting AG. Foto: B & F Consulting AG

wandlungsbetrag ebenfalls unbegrenzt steuerfrei, jedoch ist der sozialversicherungsfreie Beitrag auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze begrenzt. Allerdings sind beide Varianten auch mit einem höheren Einsatz verbunden. Während das Unternehmen bei der Unterstützungskasse selbst Träger einer selbstständigen Ein-

richtung ist, welche die Altersvorsorge auszahlt, gibt es bei der Pensions- bzw. Direktzusage keine Ansparzahlungen an einen externen Versorgungsträger. Stattdessen bildet das Unternehmen Pensionsrückstellungen zur Sicherung einer zugesagten betrieblichen Altersvorsorge. Die seit Jahren andauernde Niedrigzinsphase an den Kapitalmärkten jedoch setzt Unternehmen vermehrt unter Druck und erschwert die Pensionszusagen, da zunehmend höhere Rückstellungen gebildet werden müssen, die am Eigenkapital zehren.

Soll die betriebliche Altersvorsorge gleichermaßen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber attraktiv sein, kommt es auf eine gut durchdachte Vorsorgelösung an. Zu berücksichtigen sind Komponenten

wie das Unternehmensumfeld, die Unternehmensstruktur, das vorhandene Budget, arbeitsrechtliche und tarifvertragliche Vorgaben sowie die Besonderheiten der Branche. Das Thema ist komplex und bietet eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten. Daher sollten Unternehmen sich bei der Einführung einer Betriebsrente gründlich beraten lassen und auch Steuerprofis hinzuziehen. Gemäß einer Infratest Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales lag der Anteil der Unternehmen mit bAV in der Privatwirtschaft im Jahr 2011 bei 50 Prozent. Der Topf, den der Staat für die Fördermöglichkeiten der freiwilligen Zusatzrente aufgemacht hat, ist also bei Weitem noch nicht ausgeschöpft.

**ENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE**

- 2001 fiel mit dem Altersvermögensgesetz der Startschuss zur betrieblichen Altersvorsorge.
- Zwischen 2001 und 2011 ist der Anteil der Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge in der Privatwirtschaft von 31 % auf 50 % gestiegen.
- Der Verbreitungsgrad bei Arbeitnehmern bundesweit ist von damals 49 % auf heute 60 % angestiegen.

(Quelle: Infratest, 2012)

rechtlich eigenständige Einrichtungen sind, die freier sind in der Wahl ihrer Geldanlagen und dadurch gegebenenfalls höhere Renditechancen nutzen, wird bei den Modellen Direktversicherung



Foto: Fotolia

ANZEIGE

  
**FINGERHUT**  
 Das Zuhause.





**JEDES HAUS SO INDIVIDUELL  
 WIE IHR FINGERABDRUCK**

Mit Fingerhut Haus als Partner setzen Sie beim Bau Ihres neuen Zuhauses Ihr ganz persönliches Markenzeichen. Überzeugen Sie sich von über 110 Jahren Bautradition: Wir planen mit Ihnen Ihr Traumhaus – ob maßgefertigte Ein- und Mehrfamilienhäuser, Bungalows, Stadtvillen, Puttdachhäuser, barrierefreie Häuser oder auch Gewerbebauten.

Fingerhut Haus GmbH & Co. KG - Hauptstraße 46 - 57520 Neunkhausen - Info-Line 02661-9564-20 - info@fingerhuthaus.de  
 Besuchen Sie uns auf [www.fingerhuthaus.de](http://www.fingerhuthaus.de)

**Die Tauchbasis**

Tauchen lernen. Sicher mit uns.  
 Für Aktive von 8 bis 88.

Im Metternicher Feld 8 - 56072 Koblenz - [www.die-tauchbasis.de](http://www.die-tauchbasis.de) - [www.koblenztours.de](http://www.koblenztours.de)

Kontakt: Tel. 0261/805099

