

STEUERLICH GEFÖRDERTE ALTERSVERSORGUNG IN IHREM UNTERNEHMEN

Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

März 2025

Problem: Das Verhältnis zwischen Leistungsempfängern und Beitragszahlern



heute



2040



Zukünftig wird die gesetzliche Rente nur noch für die Grundversorgung ausreichen!



Situation der gesetzlichen Rentenversicherung

Dieses Beispiel verdeutlicht:

- Die gesetzliche Rentenversicherung kann nur eine „Grundversorgung“ bieten.
- Vergangene und zukünftige Reformen schaffen weitere Versorgungslücken.
- Eine zusätzliche Versorgung ist daher unerlässlich!

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter mit einer attraktiven betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung.

Ein Angebot, von dem auch Ihr Unternehmen profitiert!



Zusätzliche Herausforderungen

In den nächsten Jahren wird es durch

- die demografische Entwicklung und
- die damit einhergehende sinkende Zahl an Erwerbstätigen in Deutschland

zunehmend an **qualifizierten Mitarbeitern fehlen.**

Unternehmen werden sich in Zukunft deswegen in einem härter werdenden **Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter** befinden. Neben einem attraktiven Angebot u.a. hinsichtlich Entgelt und Arbeitsbedingungen gewinnt die **betriebliche Altersversorgung** zunehmend an Bedeutung.

**Betriebsrenten erhöhen
die Attraktivität Ihres
Unternehmens!**



Entgeltumwandlung – wesentliche gesetzliche Regelungen



Arbeitnehmer haben einen **Rechtsanspruch, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)** in eine bAV umzuwandeln. Im Jahr 2025 sind dies bis zu 322,00 €.



Verpflichtender Zuschuss vom Arbeitgeber: **Bis zu 15 %¹** des Umwandlungsbetrags.

¹ Soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart. In Tarifverträgen kann von dieser gesetzlichen Regelung abgewichen werden.



Ab Beginn der Entgeltumwandlung haben die Arbeitnehmer einen **gesetzlichen Anspruch auf die Leistungen.**



Die Entgeltumwandlung von Tariflohn

- **Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung** (§ 1a BetrAVG)
 - Für Tariflohn: Nur bei Tariföffnungsklausel möglich (§ 20 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG).
 - Umwandlung über- und außertariflicher Entgeltbestandteile oder des Entgelts von nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern ist dagegen ohne Tariföffnungsklausel möglich.
- Teilweise sehen Tarifverträge Arbeitgeberzuschüsse vor, die von der gesetzlichen Regelung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) abweichen können.

**Tarifvertragliche
Regelungen sind zu
beachten!**



Auch Sie als Arbeitgeber profitieren von der Entgeltumwandlung!



Funktionsweise

- Sie vereinbaren mit Ihrem Arbeitnehmer, dass ein Teil seines Bruttoentgelts (z.B. monatlich 100 €) direkt für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Vorteile

- Ihr Arbeitnehmer zahlt auf den Umwandlungsbetrag
 - keine Steuern¹ und
 - keine Sozialversicherungsbeiträge².
- Sie zahlen auf den Umwandlungsbetrag ebenfalls keine Sozialversicherungsbeiträge².

¹ Steuerfreier Höchstbetrag ist 8 % der BBG.

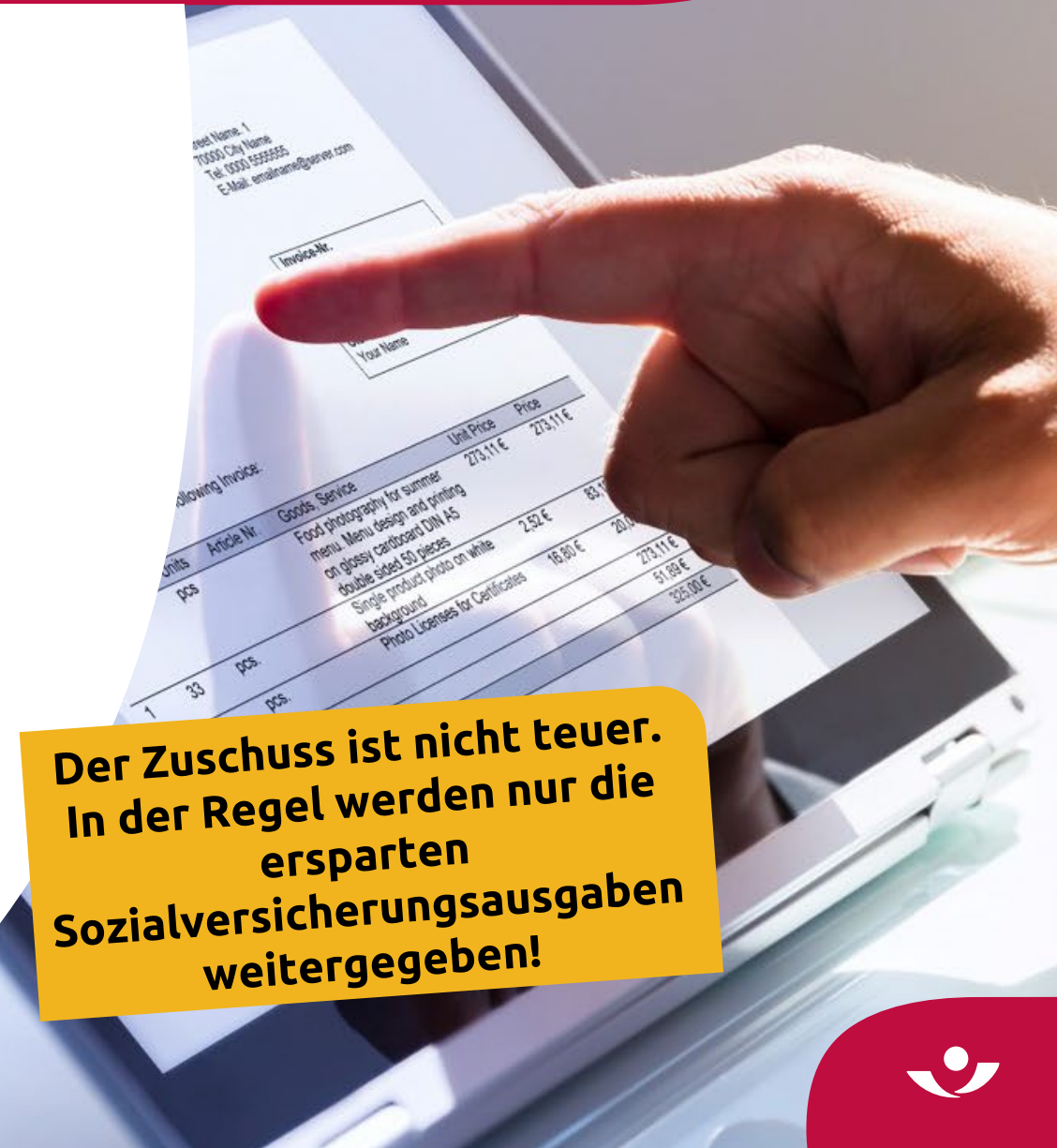
² Sozialversicherungsersparnis bis 4 % der BBG.



Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss

- Verpflichtender Zuschuss vom Arbeitgeber bis zu 15 %¹ des Umwandlungsbetrags
- Der Zuschuss wird auf Beiträge bis zu 4 % der BBG geleistet, also maximal monatlich 48,30 € im Jahr 2025.

¹ Soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart. In Tarifverträgen kann von dieser gesetzlichen Regelung abgewichen werden.



**Der Zuschuss ist nicht teuer.
In der Regel werden nur die
ersparten
Sozialversicherungsausgaben
weitergegeben!**



Entgeltumwandlung – mögliche Formen

(Fondsgebundene) Direktversicherung

- Mit lebenslangen, laufenden Altersrentenleistungen für den Arbeitnehmer mit Hinterbliebenenleistung im Todesfall
 - Zu Rentenbeginn ist auch eine einmalige Kapitalzahlung möglich.
- Ergänzende Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsminderungs-Zusatzversicherung, soweit vereinbart und tariflich vorgesehen

Selbständiger Berufsunfähigkeitsschutz als Direktversicherung

Selbständiger Grundfähigkeitsschutz als Direktversicherung

Selbständiger Erwerbsminderungsschutz als Direktversicherung



Bei entsprechender
Ausgestaltung kein
Nachfinanzierungsrisiko
für Sie als Arbeitgeber!

Möglichkeiten bei vorzeitigem Ausscheiden

- Die erworbene Anwartschaft bleibt dem Arbeitnehmer erhalten (gesetzliche Unverfallbarkeit).

Möglichkeiten zur Fortsetzung der Versorgung

Die Versorgung wird beim neuen Arbeitgeber fortgesetzt:

- Der neue Arbeitgeber übernimmt die Zusage unverändert und zahlt die Beiträge weiter.
- Der Wert der Anwartschaft wird auf den neuen Arbeitgeber übertragen. Dieser erteilt eine wertgleiche Zusage und führt entsprechende Beiträge ab.

- Sie können den Versicherungsvertrag
 - dem Mitarbeiter mitgeben. Der Vertrag kann privat fortgeführt oder beitragsfrei gestellt werden.
 - bis zum Eintritt des Versorgungsfalls beitragsfrei fortführen.

- Alternativ kann die Versorgung innerhalb der Bagatellgrenzen des § 3 BetrAVG abgefunden werden.



Entgeltumwandlung

Vorteile der Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer¹

Bruttoentgelt	4.000,00 €
Umwandlungsbetrag	100,00 €
Arbeitgeberzuschuss (15 %)	15,00 €
Gesamter Anlagebetrag	115,00 €
Bruttoentgelt nach Entgeltumwandlung	3.900,00 €
Steuer- und Sozialversicherungersparnis ¹	48,44 €
Nettoaufwand	51,56 €

Mit einem Nettobeitrag von rund 52 € fließen 115 € in die bAV Ihrer Mitarbeiter!

¹ Monatliche Betrachtung, lediger Arbeitnehmer (Steuerklasse I, kirchensteuerpflichtig (Bundesland Hessen)). Es wurden die Steuer- und Sozialversicherungswerte des Jahres 2025 zu Grunde gelegt (mit Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung und unter Berücksichtigung eines krankenkassenindividuellen Zusatzbeitrages in Höhe von 2,5 %).



Weitere Pluspunkte der Entgeltumwandlung für Ihr Unternehmen

- Direktversicherung: **klassische Anlage** aber auch **Fondsanlage** möglich
- Direktversicherung: **Keine Nebenkosten für Insolvenzversicherung**
- **Minimaler Verwaltungsaufwand**
 - Auslagerung von Verwaltungsarbeiten auf externen Dienstleistungspartner
- Sie bieten Ihren Mitarbeitern ein **attraktives Modell der betrieblichen Altersversorgung**.
- **Keine bilanziellen Auswirkungen**
 - Kein Ausweis von Aktiv- und Passivwerten

Schaffen Sie Anreize, indem Sie Ihren Mitarbeitern neben dem gesetzlichen AG-Zuschuss einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag geben!





Firmenportal der Alte Leipziger

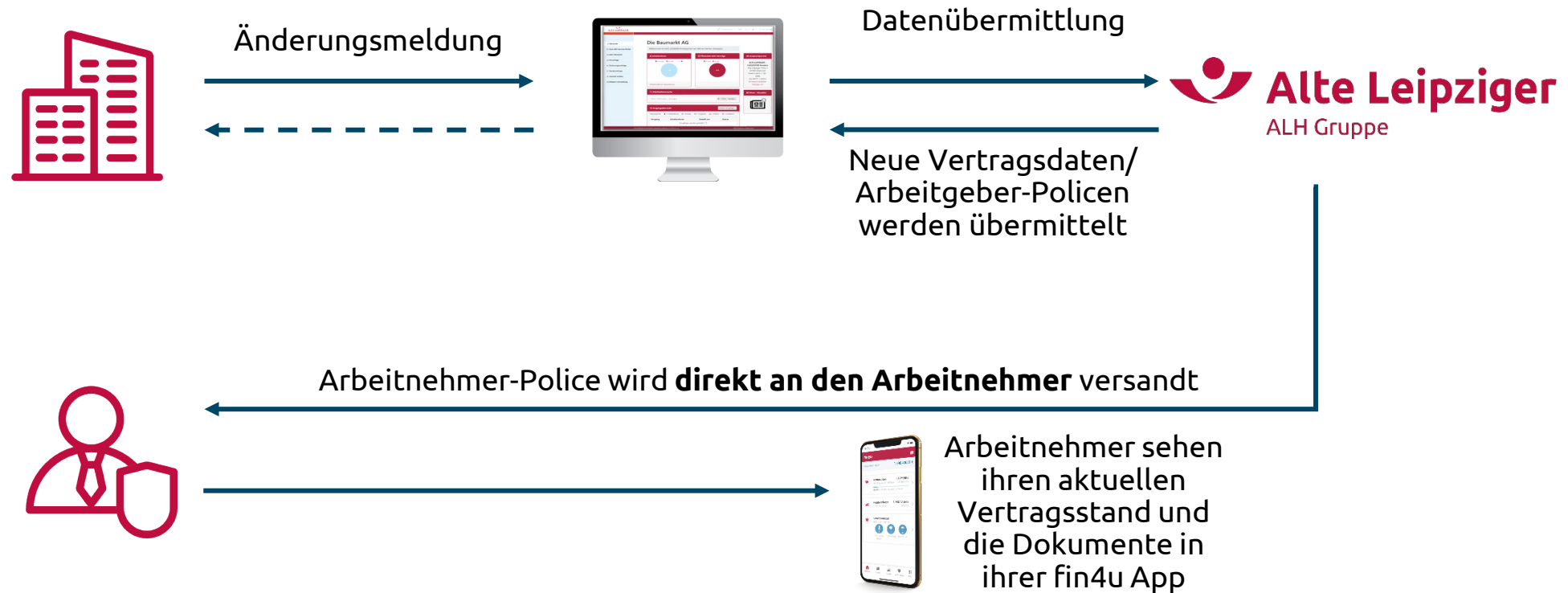
- Übersicht für den Arbeitgeber über alle bAV-Verträge der Mitarbeiter
- Informationen rund um die Uhr verfügbar
- Bevollmächtigung des Beraters möglich

Funktionen des Firmenportals

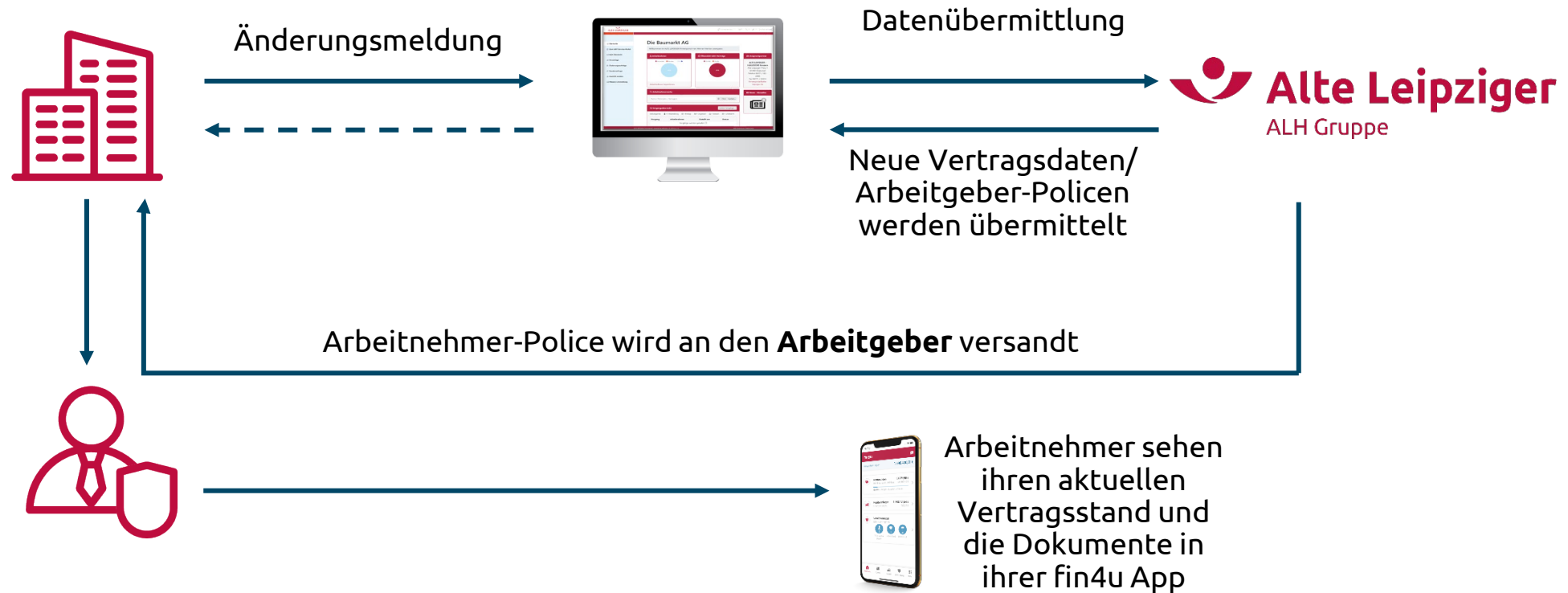
- Aus- und Eintritt von Mitarbeitern
- Beitragsreduzierung / -erhöhung / -freistellung
- Wiederinkraftsetzung eines Vertrags
- Mutterschutz / Elternzeit / längere Krankheit
- Stammdaten der versicherten Person ändern



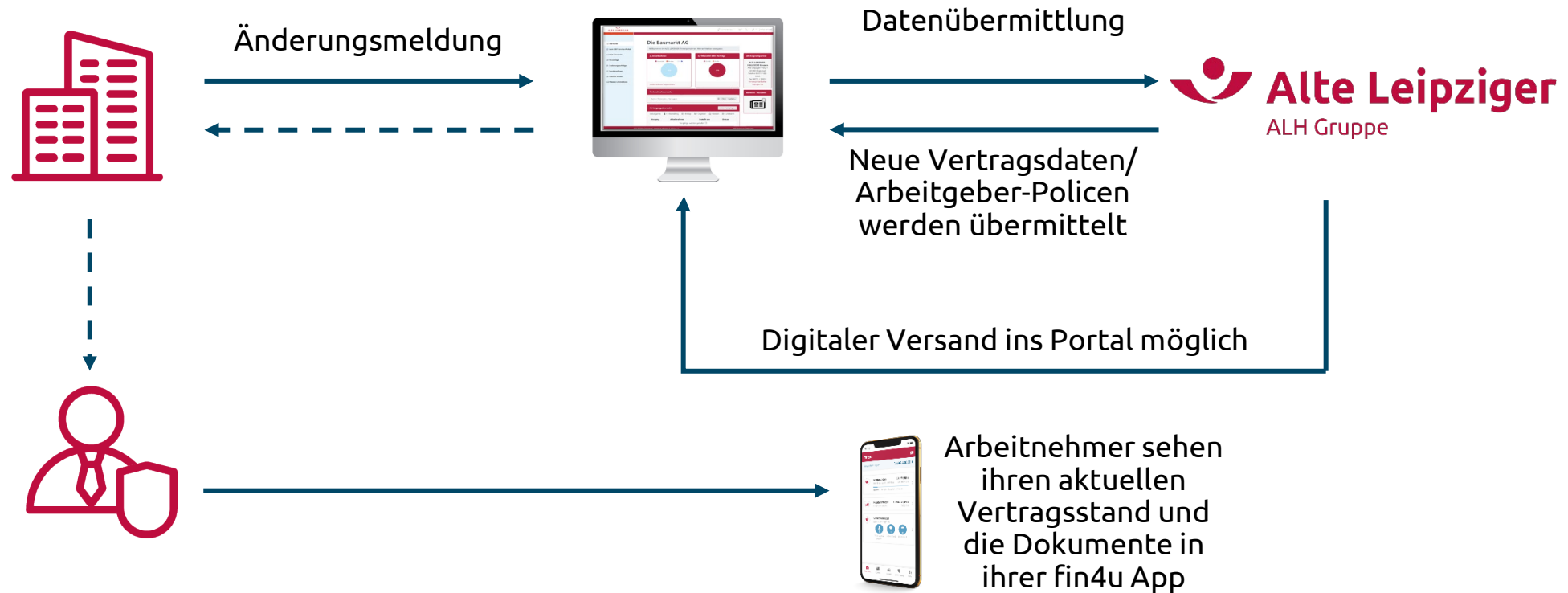
Papierlose Verwaltung für den Arbeitnehmer möglich



Papierlose Verwaltung für den Arbeitnehmer möglich



Papierlose Verwaltung für den Arbeitnehmer möglich



Seit über 190 Jahren Alte Leipziger Lebensversicherung a.G. – Lange Tradition und Erfahrung

- Die Alte Leipziger
 - gehört zu den zehn größten Lebensversicherern in Deutschland.
 - Mit 2,71 Mrd. € gebuchten Bruttobeiträgen in 2024 zweitgrößter VVaG in Deutschland.
- ist ein bedeutender Versicherer für die betriebliche Altersversorgung.
 - Im bAV-Bereich mit rund 769 Mio. € Bestand nach laufendem Beitrag in 2024 einer der TOP-Anbieter in Deutschland.



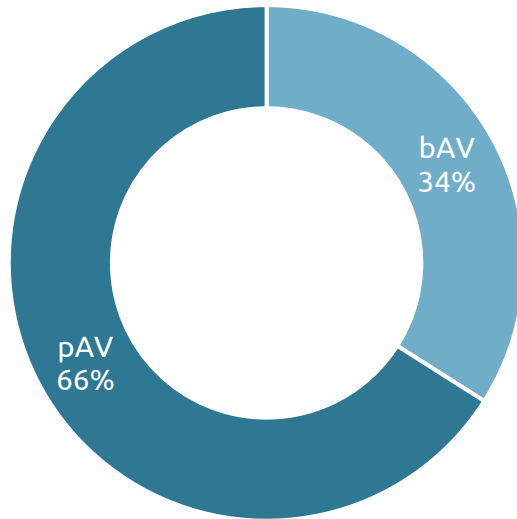
Ein starker und solider Partner für die Altersversorgung – Top Bewertungen, z.B. von



Diese Spitzenwerte im Markt zeigen die besondere Bedeutung der bAV für die Alte Leipziger.

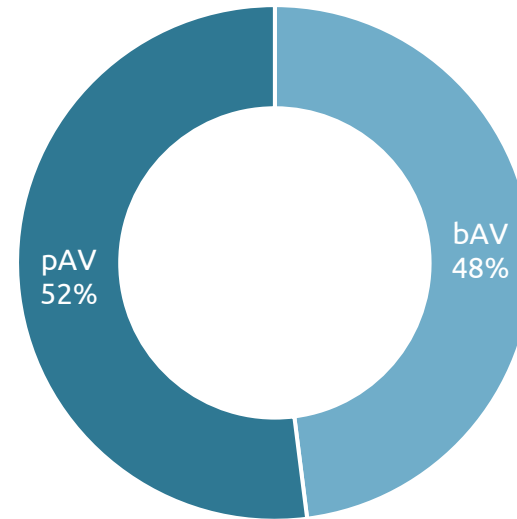
Anteil der betrieblichen Altersversorgung in 2024

Bestand (laufender Beitrag)
Gesamt: 2.272 Mio. €



Bestand in der bAV (lfd. Beitrag): **769 Mio. €**

Neuzugang (laufender Beitrag)
Gesamt: 228 Mio. €



Neuzugang in der bAV (lfd. Beitrag): **109 Mio. €**



Exzellente Kompetenz und Service

- Top bAV-Versicherer
 - Über 80 Jahre Erfahrung mit innovativen Produkten
 - Angebot aller Durchführungswege und Lebensarbeitszeitkonten, ergänzende Beratungsleistungen und effiziente Vertriebsunterstützung
 - Differenzierung durch flexible Produkte und individuelle Lösungskonzepte
 - Höchstbewertung vom Institut für Vorsorge und Finanzplanung



Rechtliche Hinweise

Gerne überlassen wir Ihnen diese Präsentation zu Informationszwecken. Bitte beachten Sie aber, dass die darin enthaltenen Informationen allgemeiner Natur sind und eine Beratung im konkreten Einzelfall nicht ersetzen können.

Diese Unterlage haben wir nach bestem Wissen erstellt und die Inhalte sorgfältig erarbeitet. Gleichwohl kann man Fehler nie ganz ausschließen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir keine Garantie und Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernehmen. Infolgedessen haften wir nicht für direkte, indirekte, zufällige oder besondere Schäden, die Ihnen oder Dritten entstehen. Der Haftungsausschluss gilt nicht für vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln oder bei Nichtvorhandensein zugesicherter Eigenschaften.

In die Zukunft gerichtete Aussagen sind naturgemäß mit Ungewissheiten verbunden. Deshalb können die tatsächlichen Ergebnisse von diesen abweichen. Eine Verpflichtung zur Aktualisierung von Zukunftsaussagen wird nicht übernommen.

Bei Kapitalanlage-Produkten gilt zusätzlich: Die Präsentation stellt keine Anlageberatung dar und sollte auch nicht als Grundlage für eine Anlageentscheidung dienen. Aus den gegebenenfalls dargestellten Wertentwicklungen der Vergangenheit können keine Rückschlüsse auf zukünftige Wertsteigerungen gezogen werden.

Unsere Marken und Logos sind international markenrechtlich geschützt. Es ist nicht gestattet, diese Marken und Logos ohne unsere vorherige schriftliche Zustimmung zu nutzen.

Inhalt, Darstellung und Struktur dieser Unterlage sind urheberrechtlich geschützt und eine Nutzung, Verwendung, Reproduktion oder Weitergabe an Dritte – ganz oder teilweise – ist nur mit unserer ausdrücklichen vorherigen schriftlichen Zustimmung zulässig. Alle Rechte sind vorbehalten.

© ALH Gruppe

