


Durch den **bAV-Dschungel**

Finden Sie die betriebliche
Altersvorsorge, die zu Ihrem
Unternehmen passt.



Welcome to the Jungle



Egal, ob die betriebliche Altersvorsorge (bAV) im Unternehmen für Sie noch „Neuland“ ist oder ob Sie schon erste Schritte gegangen sind: Wir wissen aus eigener Erfahrung, dass man im bürokratischen Unterholz schon mal den Wald vor lauter Bäumen aus den Augen verliert. Doch es ist wie in der wilden Natur – wenn man weiß, wo, dann kommt man auch zu den wirklich beeindruckenden Orten und Erlebnissen. Also, Tropenhut aufgesetzt, Machete eingesteckt und auf geht's!

Schätze finden statt suchen

„bAV bringt's“ – das haben Sie sicher schon gehört. Und ja, es gibt sehr gute Gründe, warum eine betriebliche Altersvorsorge als „Juwel“ unter den Arbeitgeber-Benefits gilt. Attraktivität, Zufriedenheit, Loyalität und Wertschätzung sind nur einige davon. Aber bAV ist eben nicht gleich bAV. Um im sprichwörtlichen „Dschungel“ von Durchführungswegen, Zusagearten, Fördermodellen und Versicherern die Orientierung zu behalten, hilft es zu wissen: Was sind die wichtigsten Kriterien? Wie wirken sie sich auf Ihren Unternehmensalltag aus? Und: was bringt mich am besten ans Ziel?

Verschaffen Sie sich dafür zunächst einen Überblick auf der nächsten Seite.



Gehen Sie auf Entdeckungsreise

Klicken Sie einfach auf das Gebiet, das Sie als nächstes entdecken wollen.



Durchs Dickicht der Durchführungswege

Wie läuft die bAV ab? Welche Instanzen sind involviert? Von der Direktversicherung bis zur Pensionskasse – hier finden Sie mehr.



Zum Tal der Zusagearten

Bei einer bAV versprechen Arbeitgeber, Versicherer und Staat dem Arbeitnehmer: Wenn du jetzt etwas einzahlst, hast du später mehr. Wie viel „mehr“ hängt von der Beitragshöhe ab – und der Zusageart.

Ohne Umwege ans Ziel kommen: mit der unabhängigen Vorsorge-Plattform XEMPUS manager.



Flussabwärts zur Steuerlichen Förderung

Auch die bAV folgt dem Strom der Zeit: die steuerliche Förderung hat sich geändert. Wie genau? Das erfahren Sie hier.



Auf die Anhöhe der Anbieterauswahl

Nach der Entscheidung für eine bAV folgt die letzte (und oft auch steilste) Teilstrecke: die Wahl von Versicherer und Angebot. Die wichtigsten Kriterien dafür gibt's hier.

Das Dickicht der Durchführungswege

Eine bAV können weder Sie noch Ihre Mitarbeitenden abschließen. Denn die betriebliche Altersvorsorge ist ein arbeitsrechtliches Konstrukt, bei dem Arbeitgeber und Staat zusagen, die Altersvorsorge eines Arbeitnehmers zu unterstützen. Welche Wege Sie gehen können? Eine Bestimmungshilfe.



1. Versicherungsförmige Durchführungswege

A. Direktversicherung

Weit verbreitet und vielfältig: Der Arbeitgeber schließt einen Lebensversicherungsvertrag für seinen Mitarbeitenden bei einem Versicherer ab. Teile des Bruttogehalts (plus Zuschuss) werden in Beiträge für diesen Vertrag umgewandelt.

Oftmals völlig ausreichend! Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen, die geringen Verwaltungsaufwand schätzen sowie bilanziellen Auswirkungen vermeiden wollen. **Sicher zum Ziel? Hier lang!**

B. Pensionskassen

Ähnlich der Direktversicherung, nur dass hier der Vertrag mit einer spezialisierten Versorgungseinrichtung abgeschlossen wird – etwa mit einem Versicherungsverein.

C. Pensionsfonds

Man nehme das Modell der Pensionskasse und ergänze es mit mehr Freiheit in der Kapitalanlage: Pensionsfonds ermöglichen es, die Beiträge mit höheren Renditechancen anzulegen.



2. Nicht-versicherungsförmige Durchführungswege

A. Unterstützungskassen

Hier gründen Arbeitgeber eigene Versorgungsträger. Das hat steuerliche Vorteile, bedeutet aber viel initialen Aufwand, Administration und bilanzielle Auswirkungen. Deshalb eignen sie sich besonders für große Unternehmen und Konzerne.

B. Pensionszusagen

Die Pensionszusage (oder Direktzusage) ist eine direkte Leistung des Arbeitgebers an die Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber bildet dafür in der Bilanz Pensionsrückstellungen – und trägt das volle Risiko für Höhe und Dauer der Leistungen.



Zum Tal der Zusagearten

Neben der Durchführungsart zählt vor allem, was im Leistungsfall passiert. Sprich: Was bekomme ich im Ruhestand von meiner bAV? Und was muss ich – als Arbeitgeber – aufbringen, um meine vertragliche Verpflichtung einzulösen? Auch hier geht es in verschiedene Richtungen zwischen Sicherheit und Flexibilität.



Leistungszusage (LZ):

„Im Ruhestand ...
... gibt es monatlich 500€.“
... gibt es 20% des letzten Gehalts.“
... gibt es eine Einmalzahlung von 50.000 €.“

Die Höhe der Leistung regelt der Vertrag direkt. Das Finanzierungsrisiko liegt allerdings zu 100 % beim Arbeitgeber. Diese Art der Altersvorsorge ist heute wenig verbreitet – aus naheliegenden Gründen.

Beitragszusage mit Mindestleistung (BZM/BZML):

„Im Ruhestand ...
... gibt es den Ertrag der angelegten Beiträge,
mindestens jedoch die Summe aller Beiträge.“

Der Arbeitgeber gibt eine Zusage, mindestens die Summe der einbezahlten Beiträge auszubahlen – alles darüber hinaus hängt von der Wertentwicklung der Anlage ab.



Beitragsorientierte Leistungszusage (BoLZ):

„Im Ruhestand ...
... gibt es einen fixen Betrag im Monat, den
wir jetzt gemeinsam errechnen und im Vertrag
festlegen.“

In Rücksprache mit einem Versorgungsträger wird im Vertrag definiert, welcher Beitrag zu welcher Leistung führen kann.

Besonders geeignet in Kombination mit einer Direktversicherung, da der Mix für Versicherer wirtschaftlich und für Mitarbeitende chancenreich ist. **Der Weg, um zufrieden anzukommen.**

Reine Beitragszusage („Sozialpartnermodell“):

„Im Ruhestand ...
... gibt es das, was aus den angelegten Beiträgen
geworden ist.“

Nur im Rahmen von Tarifabschlüssen möglich: Der Arbeitgeber sagt zu, die Beiträge an den Versorgungsträger weiterzuleiten, alles Weitere entscheidet die Wertentwicklung der Anlage.

Flussabwärts zur Steuerlichen Förderung

Auch bei der bAV ist alles im Fluss. Allgemein geht der Trend zur Direktversicherung, die mit Flexibilität und geringem Verwaltungsaufwand punktet. Und sie wird auch für Mitarbeitende immer attraktiver: Neben einigen „Updates“, wie beispielsweise dem Arbeitgeber-Pflichtzuschuss von 15 % zu den Beiträgen (nach Betriebsrentenstärkungsgesetz), hat sich auch die Unterstützung des Staates in Form der steuerlichen Förderung verändert.

§40b EStG

Diese Förderform ist eigentlich nur noch bei älteren Bestandsverträgen vorhanden. Kurz dargestellt: Die Beiträge sind pauschal versteuert, dafür ist dann die spätere Kapitalleistung steuerfrei. Die Rentenzahlungen unterliegen der von heutigen Privatversicherungen bekannten Ertragsanteilbesteuerung.

§3.63 EStG

Die aktuelle Förderform mit „nachgelagerter“ Besteuerung. Hier sind die Beitragszahlungen steuerfrei, müssen dafür aber im Ruhestand bzw. bei Leistungsbezug voll versteuert werden (sowohl Kapital als auch Rente).

Der Vorteil für die Mitarbeitenden ist natürlich, dass die bAV auf der Lohnabrechnung im „Jetzt“ die Steuerlast drückt – im Normalfall wartet dann im Ruhestand ohnehin ein niedriger Steuersatz.

Macht die See ruhiger!

Wussten Sie schon?

Da der Staat die Gehaltsumwandlung nach §3.63 EStG während der Ansparphase massiv fördert, können Ihre Mitarbeitende häufig höhere Beiträge ansparen. Denn: Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse sowie der Arbeitgeberzuschuss verdoppeln den Gesamtbeitrag zur bAV beinahe. Ein klarer Vorteil, den Sie Ihren Mitarbeitenden klar kommunizieren sollten.

Auf die Anhöhe der Anbieterauswahl

Bis hierhin gekommen? Nicht verirrt? Dann ist Zeit für einmal tief durchatmen ... und: das letzte Teilstück in Angriff nehmen. Bei manchen Durchführungswegen – z. B. den Unterstützungskassen – nur ein Spaziergang, entscheidet die Wahl des passenden Versicherungspartners gerade bei der zeitgemäßen Direktversicherung, wie gut Ihr bAV-Angebot für das Unternehmen wirklich wird.

Als Wegmarken für diese Entscheidung sind vor allem drei Punkte wichtig:

Größe

Faktoren, die Vertrauen vermitteln können, sind beispielsweise Jahresumsatz, Erfahrung am Markt oder auch die schiere Zahl der verwalteten bAV-Verträge. Letztendlich ist es Ihre Wahl – Sie müssen entscheiden, welchem Anbieter Sie einen Teil der Zukunft Ihrer Beschäftigten anvertrauen wollen.

Kapitalstärke

Prognosen sind immer schwer, besonders wenn sie die Zukunft betreffen. Bei derart langfristigen Anlagen ist deshalb die finanzielle Stabilität des Anbieters eine entscheidende Basis – die sogenannte Kapitalstärke. Diese kann z. B. über die sogenannte Solvency-Quote ermittelt werden, zu deren Veröffentlichung alle Gesellschaften verpflichtet sind. Es gibt auch verschiedene Vergleiche unabhängiger Rating-Agenturen zu diesem Thema.

Bedürfnisorientierung

Wie stark und wie groß die Anbieter auch immer sein mögen: Entscheidend ist am Ende, welches Angebot die Bedürfnisse Ihres Unternehmens am besten erfüllt. Legen Sie daher Kriterien an, die zu Ihrer Unternehmensgröße und -kultur passen und vergleichen Sie die Angebote dementsprechend.

Die richtige Richtung ist: Ihre!

Mit dem XEMPUS manager geht es direkt zur passenden bAV

Einmal durch den Dschungel zum bAV-Angebot – mit wenigen Klicks? Die Auswahl der passenden Direktversicherung, aber auch die Verwaltung und Kommunikation des Angebots im Unternehmen erfolgt volldigital und sorgt für ...

- mehr Transparenz
- mehr Geschwindigkeit
- einfachere Verwaltungsprozesse

im HR oder gegenüber der Belegschaft. Immer an Ihrer Seite: unser kompetentes bAV-Service-Team, das Sie mit persönlichem Support nie im Regen(wald) stehen lässt.



**Mehr Informationen zum XEMPUS manager –
und wie Sie kostenfrei damit starten:
www.xempus.com/pub/p/manager**