

Lästige Pflicht **bAV**

So profitieren Unternehmen und Arbeitnehmer
von der gemeinsamen Vorsorge



„Chef, ich hätte gerne **meine bAV.**“

Seien Sie ehrlich – haben Sie Angst vor diesem Satz? Keine Sorge, wir sagen es nicht weiter. Im Ernst: Seit 2002 haben Mitarbeitende einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge (bAV). Und seit 2019 gilt auch, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, einen Zuschuss zu leisten.

Also: Ja, eine Pflicht zur bAV gibt es. Die Augen verschließen und hoffen, dass es

keiner Ihrer Arbeitnehmer merkt und einfordert ist vielleicht eine Lösung. Aber eben keine besonders gute.

Auf den folgenden Seiten wollen wir deshalb die Fakten klarstellen und gleichzeitig Möglichkeiten aufzeigen, wie Sie die vielen Vorteile der bAV ganz einfach nutzen können. Vor allem dann, wenn Sie sich der Sache proaktiv annehmen. Also: Ohren auf, Augen auf und los geht's!



Ohren auf: **Von was reden wir hier eigentlich?**

Die wichtigsten Fakten
rund um das
Arbeitnehmerrecht bAV –
kompakt und klar.

➡ S | 3



Augen auf: **Was kommt da auf Sie zu?**

Mehraufwand? Risiken?
Was die bAV im
Unternehmensalltag bedeutet –
und wie Sie es sich ganz
einfach machen können.

➡ S | 5



Mund auf: **Aktiv sein, Vorteile nutzen!**

Finden, binden, Image
steigern: Tun Sie mit
der bAV Gutes – für sich
und Ihre Mitarbeitenden.
Und: reden Sie darüber!

➡ S | 9

Ohren auf!



Von was reden wir hier eigentlich?

Arbeitnehmerrecht bAV – die Fakten

Drei Buchstaben, viele Fragezeichen. Was die betriebliche Altersvorsorge für Mitarbeitende, aber auch für Unternehmer konkret bedeutet, verbirgt sich dabei gekonnt hinter einer dicken Schicht Beamtendeutsch. Deshalb hier zusammengefasst: Die wichtigsten Antworten rund um die „Pflicht zur bAV“.

Was ist eigentlich eine bAV – und warum ist sie politisch so gewollt?

Die betriebliche Altersvorsorge – kurz bAV, auch oft Betriebsrente genannt – ist die zweite Säule des Altersvorsorgesystems in Deutschland. Säule 1 kommt vom Staat, Säule 3 ist privat. Die bAV hingegen läuft über Sie, also den Arbeitgeber.

Kurz: Sie sagen Ihren Mitarbeitenden zu, in bei Vertragsschluss definierten Fällen (wie Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, Berufsunfähigkeit, Arbeitsunfähigkeit oder Tod) Versorgungsleistungen zu zahlen.

Im Zuge der immer unsicherer werdenden Lage der gesetzlichen Rente sucht die Politik nach Wegen, die Altersvorsorge insgesamt stabiler aufzustellen – und damit gerät die bAV in den Fokus. Spätestens seit dem **Betriebsrentenstärkungsgesetz** (BRSG) ist sie ein zentraler Faktor der deutschen Sozialpolitik.

Ohren auf!



Von was reden
wir hier eigentlich?



Muss ich als Arbeitgeber eine bAV anbieten?

Einfache Frage, einfache Antwort: ja, müssen Sie. Laut §1a, Absatz 1 im Betriebsrentengesetz:

„Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt.“

Sprich: Wenn ein Arbeitnehmer verlangt, einen Teil des Gehalts für Altersvorsorge aufzuwenden, sind Sie verpflichtet, ein Angebot zu machen. Sofern es in Ihrem Unternehmen dazu keine anderen Regelungen gibt, wird dies über eine Direktversicherung gelöst.

Dabei wandelt der Arbeitnehmer einen Teil des Bruttogehalts in einen Beitrag zur Altersvorsorge um („Entgeltumwandlung“), die Sie als Arbeitgeber in eine für den Mitarbeiter abgeschlossene Versicherung einzahlen.

Was hat es mit dem Pflichtzuschuss auf sich?

Seit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz 2019 sind Arbeitgeber nicht nur zur „Durchführung“ der bAV verpflichtet. Da die Entgeltumwandlung geringere Sozialversicherungsausgaben (durch ein reduziertes Bruttogehalt) mit sich bringt, werden Sie auch finanziell in die Pflicht genommen. Mindestens 15 % des vom Arbeitnehmer

festgelegten Beitrags sind von Ihnen als Pflichtzuschuss zu ergänzen.

Ein Arbeitnehmer, der 200 Euro für die bAV im Monat umwandelt, erhält von Ihnen also nochmals mindestens 30 Euro dazu – der Zuschuss kann natürlich auch höher vereinbart werden.



Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ...

... dem Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer Entgeltumwandlung für eine bAV nachzukommen.

... mindestens 15 % auf die vom Arbeitnehmer festgelegten monatlichen Beträge zuzuschießen.

Augen auf



Was kommt
da auf Sie zu?

Was die Umsetzung **im Unternehmen bedeutet**

Manche Monster sind nur auf Entfernung bedrohlich. So auch das vermeintliche „Bürokratie-Monster“ bAV-Pflicht, mit all seinen Fallstricken und Herausforderungen. Je näher sie ihm kommen, desto mehr verwandelt es sich in ein niedliches kleines Haustier. Gewisser Aufwand und Umgewöhnung zu Beginn – ja. Gründe, unsicher oder gar sorgenvoll zu sein – auf keinen Fall!

Also: Schauen wir einmal genauer auf ...

Augen auf



Was kommt
da auf Sie zu?



Rechtliches

Na, heute schon im BetrAVG nachgelesen? Das aktuelle BRSG durchgearbeitet? Und wissen auch alle Ihre Beschäftigten im Personalwesen und der Buchhaltung Bescheid? Tatsache ist: Die Rechtskonstruktion „bAV“ ist aufgrund der Vielzahl involvierter Parteien – Staat, Arbeitgeber, Versorgungsträger, Arbeitnehmer, evtl. noch Agenten oder Vermittler – komplex. Und ebenfalls Tatsache ist, dass Haftungsrisiken auch „nur“ durch Unwissenheit entstehen können.

Aber jetzt zu den guten Nachrichten:

› Fachkundige Berater sind leicht zu finden:

Im Bereich bAV, gerade bei den populären Direktversicherungen, entsteht eine besondere Win-Win-Situation zwischen Arbeitgebern und Versicherungsvermittlern bzw. -maklern, die auf betriebliche Altersvorsorge spezialisiert sind. Denn der Erfolg des Beraters bemisst sich an der Zahl der versicherten Mitarbeitenden – und diese wird nur dann steigen, wenn sowohl der Arbeitgeber als auch die Belegschaft ein vernünftiges, gut umgesetztes bAV-Angebot erhalten. Ein kompetenter Partner in Sachen bAV unterstützt deshalb nicht nur bei der Auswahl eines passenden Angebots – er (oder sie) steht Ihnen auch mit Expertise und Engagement zur Seite, um ein tragfähiges bAV-Konzept für Ihr Unternehmen zu entwickeln. Auch die sichere Implementierung der notwendigen Prozesse und nicht zuletzt die Kommunikation an die Mitarbeitenden sind Punkte, in denen ein bAV-Profi Gold wert ist.

› Digitale Tools erleichtern rechtssichere Dokumentationen und Prozesse:

Sei es für die operative Abwicklung eines abgestimmten bAV-Konzeptes oder – vor allem in Kleinstbetrieben – für Autodidakten und „Einzelkämpfer“, für die ein Berater nicht in Frage kommt: Digitale Lösungen und Online-Tools, bei denen geführte und geprüfte Prozesse die mehrseitigen Formulare ersetzen, verhindern Fehleingaben. Gleichzeitig fällt das Verständnis für das Thema durch Hilfefunktionen und Info-Felder deutlich leichter. Denn: bAV ist kein Hexen- sondern ein Handwerk. Mit dem richtigen Werkzeug geht es viel leichter.



Augen auf



Was kommt
da auf Sie zu?



Finanzielles

15 % Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung – kostet das nicht Geld? Die Antwort: ein klares Jein. Denn schon im Gesetzestext versteckt sich der entscheidende Hinweis (§ 1a Abs. 1a BetrAVG): „Der Arbeitgeber muss (...) 15 % (...) zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss (...) weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“. Durch den Pflichtzuschuss entstehen eben nicht nur finanzielle Nachteile!



Zwei wichtige finanzielle Vorteile der bAV für Unternehmer:

› Lohnnebenkosten sparen

Beiträge für Direktversicherungen bleiben bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2022: 3.384 Euro jährlich, 282 Euro monatlich) von Steuern und vor allem von Sozialversicherungsabgaben befreit. Das bedeutet also, dass eben auch der Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungen sinkt.

› Zusatzaufwand geltend machen

Die Aufwände für den Zuschuss zur bAV schmälern den Unternehmensgewinn vor Steuern, können also zu bilanziellen Vorteilen führen.



Ein Beispiel:

Bruttolohn	3.000 €
Entgeltumwandlung	100 €/Monat
Verminderung des sozialversicherungspflichtigen Einkommens	100 €/Monat
Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers 2022	ca. 20 %
Eingesparte Sozialversicherungsbeiträge	ca. 20 €
Arbeitgeberzuschuss	15 %, also 15 €/Monat

Augen auf



Was kommt
da auf Sie zu?



Organisatorisches

Hilft nichts: Ja, bAV im Unternehmen ist mit Mehraufwand in Sachen Personalverwaltung verbunden. Aber auch hier wartet kein unzähmbares Monster auf Sie (oder Ihr HR). Mit der richtigen Vorbereitung und dank vereinfachter, digitaler Abläufe lässt sich der Mehraufwand im Alltag gut „nebenbei“ erledigen.

Insbesondere dann, wenn Sie zwei Tipps beherzigen:

› Digitale Möglichkeiten nutzen

Nicht nur für die oben angesprochene Rechtssicherheit, auch für die gesamte Abwicklung (sprich: für Ihren Alltag oder den Ihrer Mitarbeitenden) ist eine digitale Verwaltung und Kommunikation Gold wert. Dies ist natürlich umso effektiver, je „vernetzter“ Ihr Personalwesen insgesamt ist, da hier automatisierte Schnittstellen die Abläufe nochmals vereinfachen können. Doch auch für eine Insellösung werden Sie spätestens nach den ersten Geschäftsvorfällen oder Änderungsanträgen dankbar sein – irgendwo muss die Digitalisierung ja einmal beginnen!

› Erst ein Konzept, dann loslegen

Proaktiv ist Trumpf, auch bei der bAV. Wenn Sie (mit einem erfahrenen Berater) ...

- frühzeitig ein gutes bAV-Angebot wählen
- interne und externe Schnittstellen definieren
- etwaige Tools kennen und implementieren
- für die richtige Mitarbeiterkommunikation sorgen

Dann funktioniert Ihre bAV ab Tag 1 wie eine gut geölte Maschine: mit wenig Reibungsverlusten, wenig Nachsteuern und viel Output.



Optimal auf das Beratungsgespräch vorbereiten?
Kein Problem – hier sind unsere Tipps:

www.xempus.com/pub/e/arbeitgeber-checkliste-beratung



bAV birgt für Unternehmer nur sehr geringe Haftungs- oder Rechtsrisiken – gezielte Beratung und digitale Prozesse/ Dokumentationen helfen zusätzlich.

bAV spart Lohnnebenkosten und kann sich steuerlich positiv auswirken.

Der Verwaltungsaufwand einer bAV lässt sich durch ein proaktives Konzept und Automatisierung erfolgreich minimieren.

Mund auf!



Aktiv sein,
Vorteile nutzen!

bAV als Mehrwert für alle

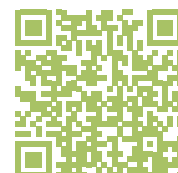
„Schadensbegrenzung“ klingt alles andere als sexy. Und ja, auch ein minimaler Verwaltungsaufwand ist und bleibt – ein Aufwand. Aber eine gut eingeführte bAV im Unternehmen schafft eben auch handfeste Vorteile. Für Sie als Arbeitgeber? Klar doch! Und für Ihre Mitarbeitenden sowieso.

Was bedeutet in diesem Zusammenhang „gut eingeführt“? Wie oben beschrieben vor allem eines: ein durchdachtes Konzept, am besten als Ergebnis einer guten und kompetenten Beratung. Hier geht es nicht nur darum, was Ihr Unternehmen anbietet und welche Prozesse dahinterstecken – sondern insbesondere wie Sie in Richtung Ihrer Mitarbeitenden, aber auch in Richtung weiterer Stakeholder kommunizieren. Dann wird aus der „lästigen Pflicht“ eine willkommene Chance!

Kurz gesagt – was bringt Ihnen die bAV?

Neugierig geworden? Ausführliche Informationen zu den Vorteilen der bAV finden Sie unter:

www.xempus.com/pub/e/ag-whitepaper-talent-magnet-bav



Aktiv sein,
Vorteile nutzen!

Mund auf!



Eine loyale Belegschaft

Gesetzliche Rente? Lebensversicherung? Auch Ihre Mitarbeitenden wissen, dass die finanzielle Vorsorge im Alter schwieriger wird. Sicherheit wird ein immer wichtigeres Bedürfnis – und Arbeitgeber, die dies anerkennen, zeigen Wertschätzung und Verständnis. Eine Zahl, alles klar: 72 %

der Beschäftigten mit bedarfsgerechter bAV wollten bis zur Rente bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber bleiben.¹ Wenn Sie also auch Ihre guten Köpfe halten wollen oder einfach keine Lust auf Wissensverluste, Einarbeitungsaufwand und Headhunter-Provisionen haben ...

Attraktivität als Arbeitgeber

bAV ist ein Top-Argument im „War for Talents“: Für 59 % der Bewerber ist eine finanzielle Beteiligung an der bAV eines der drei wichtigsten Kriterien für die Wahl eines

potenziellen Arbeitgebers.² Und – nach Gehalt und Arbeitsort – der erste „Benefit“ in dieser Auswahl, noch weit vor dem Dienstwagen oder sonstigen Klassikern.

Sichtbare soziale Verantwortung

Was genau Sie wie hoch an die sprichwörtliche „große Glocke“ hängen wollen, bleibt natürlich Ihnen überlassen. Aber Fakt ist: Mit einem Angebot und einem Zuschuss zur bAV tragen Sie mit Ihrem Unternehmen nicht nur zur Sicherheit Ihrer Beschäftigten

bei. Letztendlich helfen Sie auch mit, die Altersvorsorge in Deutschland zukunftsfest zu machen – und kommen so Ihrer unternehmerischen Verantwortung auf ganz praktische Weise nach.



bAV wird als Zeichen der Wertschätzung von Mitarbeitenden wahrgenommen, so entsteht Loyalität.

Begehrte Fachkräfte sind durch eine bAV leichter zu überzeugen, für Sie zu arbeiten.

Mit einer bAV übernehmen Sie aktiv Verantwortung für Belegschaft und Gesellschaft.

¹ Willis Towers Watson (04.06.2020). Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht. Global Benefits Attitudes Survey 019/2020. Abgerufen 15.03.2021, von <https://www.willistowerswatson.com/de-DE/Insights/2020/02/global-benefits-attitudes-survey-report>

² Gothaer (17.11.2020). Gehalt, Flexibilität und betriebliche Vorsorge – das hilft im „War for talents“. Abgerufen 15.03.2021, von <https://presse.gothaer.de/documents/gehalt-flexibilitaet-und-betriebliche-vorsorge-das-hilft-im-war-for-talents-380511>

XEMPUS macht bAV für alle einfach

Alles digital, alles auf einer Plattform

Der XEMPUS manager vereint viele praktische Funktionen für Arbeitgeber in einem volldigitalen bAV-Tool: Damit haben Sie die bAV im Unternehmen effizient und intelligent im Griff. Starten geht ganz leicht – Ihr bAV-Experte berät Sie gern.



Oder informieren Sie sich hier direkt online:
www.xempus.com/arbeitgeber

