



Betriebliche Altersversorgung

—

Vom Kostenfaktor zum Erfolgsfaktor

Ein nachhaltiges Instrument zur
Mitarbeiterfindung und -bindung



Situation aus Sicht der Arbeitnehmer

- Rentenniveau darf bis 2025 48% nicht unterschreiten, Rentenniveau soll bis 2030 43% nicht unterschreiten.
 - bei Unterschreiten sollen geeignete Maßnahmen eingeleitet werden, der Beitragssatz soll aber nicht über 22% ansteigen.
 - è Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung werden zum Erhalt des Lebensstandards nicht ausreichen
 - individuelle Vorsorge ist keine Option, sondern wesentliche Notwendigkeit geworden
 - garantierte Leistungen der Lebensversicherungen sinken konstant, Rendite ist immer mehr von außerplanmäßigen Überschüssen abhängig
-



Aktuelle Situation aus Sicht der Arbeitgeber

- ansteigende Kosten führen, je nach Branche, zu geringeren Gewinnmargen
- Verbesserung von Kennziffern spielt auch bei klein- und mittelständischen Unternehmen eine immer größer werdende Rolle
- Leitzinserhöhungen führen zur Verteuerung von Krediten, auch für Unternehmen
- Ausreichend Liquidität ermöglicht eine bankenunabhängigere Unternehmensführung



Aktuelle Situation aus Sicht der Arbeitgeber

- Personal ist eines der wichtigsten und kritischsten Ressourcen
- Fachkräftemangel ist (beinahe) in allen Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern angekommen
- „work-life-Balance“ und Trend zu geringeren Arbeitswochenstunden verschärfen den Mangel an Arbeitskräften
- „Millionen Babyboomer 2036 im Rentenalter“ (Tagesschau 04.08.2022)
 - Renteneintritte der „Baby-Boomer“-Generation steht erst noch bevor

è Folge: „Arbeitnehmermarkt“



Betriebliche Altersversorgung

- betriebliche Altersversorgung ist ein wichtiges Kriterium in der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern
- betriebliche Altersversorgung, in der Arbeitgeber „austauschbar“ sind, kann für Arbeitgeber nicht zielführend sein
- wesentliche Erfolgskriterien für eine hohe Akzeptanz und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung sind
 - Transparenz
 - (verlässliche) Rendite
 - Flexibilität
 - Zuschüsse oder Leistungen des Arbeitgebers
 - Sicherheit

Betriebliche Altersversorgung



- Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung
- aus Anlaß der Tätigkeit für das Unternehmen
- Arbeitgeber steht für die Erfüllung der (von ihm zugesagten) Leistungen ein, auch bei Wahl eines externen Versorgungsträgers
- Auszahlungsformen (abhängig vom Durchführungsweg)
 - (lebenslange) Rentenzahlung
 - einmalige Kapitalleistung
 - Kapitalleistung in Raten

Durchführung der betrieblichen Altersversorgung



Kollektive Durchführungswege

(Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)

- individuelle Gestaltung nur durch Höhe der Beitragszahlung und Tarifauswahl möglich
- Flexibilität in der Ansparphase eher eingeschränkt
- Beiträge sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit – steuerfrei im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG
 - Nur im 1. Dienstverhältnis

Durchführung der betrieblichen Altersversorgung



Kollektive Durchführungswege (Fortsetzung)

- intransparente Tarifgestaltungen
- idR kontinuierliche Beitragszahlung und permanenter Liquiditätsabfluss
- „pay-and-forget“?
 - Verantwortung für die Erfüllung der Leistung verbleibt beim Arbeitgeber
- Arbeitgeber ist durch die Portabilität austauschbar

Durchführung der betrieblichen Altersversorgung



Direktzusagen

- freie Gestaltung der Leistungen und der Bemessungsgrundlagen möglich è Bezug zum Arbeitgeber wird gestärkt
- arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen wirken sich nicht auf die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Möglichkeiten der Entgeltumwandlung aus
- keine Einschränkung auf das 1. Dienstverhältnis
- unbegrenzt steuerfrei in der Anwartschaft

Durchführung der betrieblichen Altersversorgung



Direktzusagen (Fortsetzung)

- idR unplanbare Belastung für die Gewinn- und Verlustrechnung
- Pflicht zur Zuführung auch in Jahren in denen eine Gewinnreduktion nicht gewünscht ist
- unterschiedliche Bewertung für die Handels- und Steuerbilanz
 - abweichende Auswirkungen auf das steuer- und handelsrechtliche Ergebnis
- Innenfinanzierung bzw. Anlagensteuerung durch das Unternehmen

Durchführung der betrieblichen Altersversorgung



Unterstützungskasse

- externer Versorgungsträger
 - frei in der Anlage der Gelder
 - traditionell Anlage der Gelder beim Trägerunternehmen è Innenfinanzierung bzw. Anlagensteuerung möglich
 - Grundsätzlich freiwillige Dotierungen im Rahmen von § 4d EStG è Möglichkeit von Ergebnispolitik
 - Identische Auswirkungen auf das steuer- und handelsrechtliche Ergebnis
 - keine Einschränkung auf das 1. Dienstverhältnis
-



Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

Unterstützungskasse (Fortsetzung)

- arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen wirken sich nicht auf die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Möglichkeiten der Entgeltumwandlung aus
- unbegrenzt steuerfrei in der Anwartschaft
- freie Gestaltung der Leistungen und der Bemessungsgrundlagen möglich
 - Möglichkeit die Werte des Unternehmens widerzuspiegeln
 - è Bezug zum Arbeitgeber wird gestärkt
- Keine Portabilität, Arbeitgeber wird nicht austauschbar



Durchführung der betrieblichen Altersversorgung - Beispiel

Entgeltumwandlung - Parameter für die individuelle betriebliche
Altersversorgung

- Personengesellschaft
- Durchführungsweg versicherungsfreie Unterstützungskasse
- Mitarbeiter erhält eine vereinbarte Verzinsung seiner Beiträge in Höhe von 3,5% p.a.
- Hinterbliebenenabsicherung in Höhe des Barwertes



Durchführung der betrieblichen Altersversorgung - Beispiel

Entgeltumwandlung - Parameter für die individuelle betriebliche Altersversorgung

- Auszahlung erfolgt als Kapitalleistung, Annahme Auszahlung in 5 Raten
- Unterstützungskasse legt das Kassenvermögen beim Arbeitgeber als Darlehen an
- Kostenübernahme und Absicherung (über den PSV aG) erfolgt durch den Arbeitgeber



Durchführung der betrieblichen Altersversorgung - Beispiel

Entgeltumwandlung - Parameter für die individuelle betriebliche Altersversorgung

- Unternehmen nutzt die zur Verfügung stehenden Gelder (Steuerminderung, umgewandelte Entgeltbestandteile, Einsparungen von Sozialversicherungsbeiträgen abzüglich Gebühren und Absicherung der Leistungen) und investiert diese mit ebenfalls 3,5%
è „Entwicklung Kapitalkonto“

Durchführung der betrieblichen Altersversorgung - Beispiel



Name	Vorname	Geburtsdatum	Beginn der Entgeltumwandlung	Lohnverzicht mtl.	Endalter erreicht am
Tester	1	01.11.1962	01.11.2022	100,00 €	01.07.2029
Tester	2	01.11.1967	01.11.2022	100,00 €	01.11.2034
Tester	3	01.11.1972	01.11.2022	100,00 €	01.11.2039
Tester	4	01.11.1977	01.11.2022	100,00 €	01.11.2044
Tester	5	01.11.1982	01.11.2022	100,00 €	01.11.2049
Tester	6	01.11.1987	01.11.2022	100,00 €	01.11.2054
Tester	7	01.11.1992	01.11.2022	100,00 €	01.11.2059
Tester	8	01.11.1997	01.11.2022	100,00 €	01.11.2064

Jahr	Anwärter/ Empfänger	Entgelt- umwandlung	Auszahlung an Mitarbeiter	Barwert des Anspruches der Mitarbeiter	Entwicklung Kapitalkonto
1	8 / 0	9.600,00 €	0,00 €	9.781,04 €	8.458,45 €
2	8 / 0	9.600,00 €	0,00 €	19.904,40 €	20.215,24 €
3	8 / 0	9.600,00 €	0,00 €	30.382,16 €	32.670,11 €
4	8 / 0	9.600,00 €	0,00 €	41.226,56 €	45.863,26 €
5	8 / 0	9.600,00 €	0,00 €	52.450,48 €	59.837,16 €
6	8 / 0	9.600,00 €	0,00 €	64.067,36 €	74.636,68 €
7	8 / 0	9.200,00 €	0,00 €	75.583,99 €	88.678,68 €
8	7 / 1	8.400,00 €	1.800,92 €	84.671,78 €	98.568,58 €
9	7 / 1	8.400,00 €	1.800,92 €	94.140,65 €	107.742,50 €
10	7 / 1	8.400,00 €	1.800,92 €	104.003,97 €	117.325,64 €
11	7 / 1	8.400,00 €	1.800,92 €	114.275,53 €	127.336,77 €
12	7 / 1	8.400,00 €	1.800,92 €	124.969,60 €	137.795,53 €
13	6 / 1	7.200,00 €	3.570,56 €	132.483,92 €	145.897,29 €
14	6 / 1	7.200,00 €	3.570,56 €	140.386,20 €	154.351,62 €
15	6 / 1	7.200,00 €	3.570,56 €	148.690,06 €	163.173,86 €
16	6 / 1	7.200,00 €	3.570,56 €	157.409,48 €	172.380,03 €
17	6 / 1	7.200,00 €	3.570,56 €	166.559,04 €	181.942,18 €
18	5 / 1	6.000,00 €	5.551,97 €	171.978,22 €	188.794,66 €





Jahr	Anwärter/ Empfänger	Entgelt- umwandlung	Auszahlung an Mitarbeiter	Barwert des Anspruches der Mitarbeiter	Entwicklung Kapitalkonto
19	5 / 1	6.000,00 €	5.551,97 €	177.781,35 €	196.036,42 €
20	5 / 1	6.000,00 €	5.551,97 €	183.981,93 €	203.575,21 €
21	5 / 1	6.000,00 €	5.551,97 €	190.593,86 €	211.378,69 €
22	5 / 1	6.000,00 €	5.551,97 €	197.631,50 €	219.428,29 €
23	4 / 1	4.800,00 €	7.905,26 €	200.150,44 €	224.265,47 €
24	4 / 1	4.800,00 €	7.905,26 €	203.034,22 €	229.451,95 €
25	4 / 1	4.800,00 €	7.905,26 €	206.295,64 €	234.814,98 €
26	4 / 1	4.800,00 €	7.905,26 €	209.947,90 €	240.331,51 €
27	4 / 1	4.800,00 €	7.905,26 €	214.004,64 €	245.955,27 €
28	3 / 1	3.600,00 €	10.700,23 €	212.589,92 €	247.737,92 €
29	3 / 1	3.600,00 €	10.700,23 €	211.500,19 €	249.681,43 €
30	3 / 1	3.600,00 €	10.700,23 €	210.746,85 €	251.611,39 €
31	3 / 1	3.600,00 €	10.700,23 €	210.341,63 €	253.520,44 €
32	3 / 1	3.600,00 €	10.700,23 €	210.296,73 €	255.400,53 €
33	2 / 1	2.400,00 €	14.019,78 €	203.629,13 €	262.641,92 €
34	2 / 1	2.400,00 €	14.019,78 €	197.218,87 €	260.578,19 €
35	2 / 1	2.400,00 €	14.019,78 €	191.074,93 €	258.275,40 €
36	2 / 1	2.400,00 €	14.019,78 €	185.206,65 €	255.712,83 €



Jahr	Anwärter/ Empfänger	Entgelt- umwandlung	Auszahlung an Mitarbeiter	Barwert des Anspruches der Mitarbeiter	Entwicklung Kapitalkonto
37	2 / 1	2.400,00 €	14.019,78 €	179.623,66 €	252.868,35 €
38	1 / 1	1.200,00 €	17.962,37 €	166.027,33 €	268.140,35 €
39	1 / 1	1.200,00 €	17.962,37 €	152.583,82 €	261.314,84 €
40	1 / 1	1.200,00 €	17.962,37 €	139.298,46 €	253.994,97 €
41	1 / 1	1.200,00 €	17.962,37 €	126.176,80 €	246.145,31 €
42	1 / 1	1.200,00 €	17.962,37 €	113.224,59 €	237.728,18 €
43	0 / 1	0,00 €	22.644,92 €	90.579,67 €	256.503,00 €
44	0 / 1	0,00 €	22.644,92 €	67.934,75 €	243.547,40 €
45	0 / 1	0,00 €	22.644,92 €	45.289,83 €	229.775,74 €
46	0 / 1	0,00 €	22.644,92 €	22.644,91 €	215.134,37 €
47	0 / 1	0,00 €	22.644,92 €	0,00 €	199.566,38 €
	Summe	234.800,00 €	420.780,05 €		

Betriebliche Altersversorgung ohne Versicherung



- ü Unabhängig von der Größe des Arbeitgebers
- ü Unabhängig von der Rechtsform des Arbeitgebers
- ü Transparent
- ü Kalkulierbar
- ü Attraktiv für alle Mitarbeiter, unabhängig des Alters
- ü Nachhaltige Mehrwerte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer