

Concordia oeco

Betriebliche Altersversorgung

Persönliche Sicherheit und ökologische Verantwortung durch nachhaltige Altersvorsorge

FÜNF WEGE ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

„Die Zukunft soll man nicht voraussehen wollen, sondern möglich machen.“

– Antoine de Saint-Exupéry, französischer Schriftsteller und Pilot, 1900-1940



Gut zu wissen: Die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG gehört laut Scoring von Ascore zu den „sehr guten“ Versicherungsgesellschaften Deutschlands.

Nachhaltigkeit und Stabilität kennzeichnen nicht nur unsere Produkte, sondern auch unser wirtschaftliches und unternehmerisches Handeln.

Concordia oeco steht auf gutem Grund.

Gesetzlicher Anspruch

Altersversorgung in Deutschland ist und bleibt ein zentrales Thema. Wer sich heute noch auf die gesetzliche Rente verlässt, ist später arm dran: Je nach Alter und Einzahlungsdauer wird die gesetzliche Rente nur noch zwischen 40 % und 50 % des letzten Nettoeinkommens betragen.

Als Ausgleich wurde neben der zusätzlichen privaten Vorsorge auch die Möglichkeit der Vorsorge über den Betrieb verbessert. Hierfür haben Arbeitnehmer jetzt auch einen gesetzlichen Anspruch: Jeder Arbeitnehmer kann verlangen, dass jährlich bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

Nach Absprache mit dem Arbeitgeber kann sogar noch mehr eingezahlt werden.

Im Jahr 2020 können Arbeitnehmer bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (6.624 € jährlich bzw. 552 € monatlich) steuerfrei in eine Direkt-Rente einzahlen. Auf bis zu 4 % (3.312 € jährlich bzw. 276 € monatlich) der Beitragsbemessungsgrenze sind keine Sozialabgaben zu zahlen.

Frei zu vereinbarende Vorgehensweise

Bietet der Arbeitgeber eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an, kann er verlangen, dass die Beiträge dort eingezahlt werden. Wird keiner dieser beiden Durchführungswege angeboten, muss der Arbeitgeber dem Abschluss einer Direktversicherung zustimmen.

Regelungen im Tarifvertrag oder auch Betriebsvereinbarungen müssen ggf. beachtet werden.

DIE FÜNF VERSCHIEDENEN WEGE ZUR BETRIEBSRENTE

- ✓ Direktversicherung
- ✓ Pensionskasse
- ✓ Pensionsfonds
- ✓ Unterstützungskasse
- ✓ Pensionszusage

SIE UNTERSCHIEDEN SICH HINSICHTLICH

- ✓ Steuerlicher Auswirkungen
- ✓ Möglicher Sozialversicherungsersparnis und der
- ✓ Geförderten Beitragshöhe

Betriebliche Riester-Rente?

Neben dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Gehaltsumwandlung aus dem Bruttoeinkommen besteht auch ein Anspruch auf Umwandlung vom Nettoeinkommen. Diese Art der „Riesterförderung“ ist aber nur möglich, wenn für die Beiträge vorher Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Wie bei der privaten Riester-Rente besteht die Förderung aus Zulagen und Steuervorteilen. Vorteile gegenüber der privaten Riester-Rente gibt es nicht. Wir empfehlen deshalb, die „Riesterförderung“ privat zu nutzen und sich die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zu sichern.



Überblick über die fünf Durchführungswege

	Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	Unterstützungskasse	Pensionszusage
Kurzbeschreibung	AG schließt „direkt“ eine Rentenversicherung für AN ab.	Rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung im Auftrag des AG durchführt.	Rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung im Auftrag des AG gewährt.	Rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung im Auftrag des AG gewährt.	Versorgungsversprechen des AG auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.
Die Beiträge im Steuerrecht	Bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) sind in 2020 steuerfrei (6.624 € jährlich bzw. 552 € monatlich). Wird parallel zu einer nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Direktversicherung eine weitere, nach § 40 b a. F. EStG geförderte Direktversicherung genutzt, reduzieren die hierfür geleisteten Beiträge das steuerliche Födervolumen des § 3 Nr. 63 EStG.			Die steuerfreie Umwandlung von Gehaltsteilen ist in der Regel unbegrenzt möglich.	
Verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung	Seit 2019 müssen Arbeitgeber für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen einen pauschalen Zuschuss i. H. v. 15 % des Umwandlungsbetrags leisten, soweit diese durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge sparen. Für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Arbeitgeberzuschuss ab 2022 verpflichtend. In Tarifverträgen kann von der gesetzlichen Zuschusspflicht abgewichen werden.				keine
Die Beiträge im Sozialversicherungsrecht	Bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) sind in 2020 sozialversicherungsfrei (3.312 € jährlich bzw. 276 € monatlich)			Bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in 2020 (3.312 € jährlich bzw. 276 € monatlich) können über die Entgeltumwandlung sozialversicherungsfrei eingezahlt werden.	
Die Leistung erfolgt als	lebenslange Rente oder einmalige Kapitalabfindung oder lebenslange Rente mit Teilkapitalwahlrecht.		grundsätzlich nur als Rente oder als Auszahlplan mit Restverrentung.	lebenslange Rente oder Kapitaleistung.	
Besteuerung der Leistung beim AN	Die Leistungen sind im Alter als „sonstige Einkünfte“ voll zu versteuern.			Die Leistungen sind als „Einkünfte aus nicht selbstständiger Tätigkeit“ zu versteuern; es können Versorgungsfrei- und Pauschbeträge genutzt werden. Die Kapitaleistung wird mit der günstigen „Fünftelungsregelung“ besteuert.	
Die Leistung im Sozialversicherungsrecht	Aufgrund des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Modernisierungsgesetz) unterliegen sämtliche Leistungen einer betrieblichen Altersversorgung der Beitragspflicht der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Leistungsbezieher, die zum Zeitpunkt der Leistungszahlung in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) pflichtversichert sind, können im Rahmen des GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetzes (GKV-BRG) den Freibetrag für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch nehmen. Renten werden mit ihrem Zahlbetrag veranlagt und Kapitaleistungen mit 1/120 als fiktiven monatlichen Zahlbetrag. Für privat Krankenversicherte fallen keine zusätzlichen Beiträge auf die Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung an.				
Bilanzielle Auswirkung beim AG	Bilanzneutral.			Bilanzneutral. Für die zugesagten Leistungen werden Rückstellungen gebildet. Diese Rückstellungen reduzieren den zu versteuernden Gewinn. Eine Rückdeckungsversicherung stellt das erforderliche Kapital für den Versorgungsfall zur Verfügung und wird in der Bilanz aktiviert.	
Vorteile/ Besonders interessant für	<ul style="list-style-type: none"> Idealer Einstieg zur Betriebsrente für jeden AN und in jedem Unternehmen jeglicher Größenordnung möglich; auch für Gesellschafter/Geschäftsführer. Für alle, die Wert auf flexible und variable Beitragszahlungen legen. Eine einfache Abwicklung für AG und AN. AG erfüllen mit der Direktversicherung den gesetzlichen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. 	Siehe Direktversicherung. Aber: vielfach nur branchenspezifische Lösungen.	Siehe Direktversicherung. Für Firmen, die das Kapital risikoorientierter anlegen wollen und bereit sind, für die eingezahlten Beiträge die Haftung zu übernehmen.	<ul style="list-style-type: none"> AN, die im Alter und bei Tod eine Kapitalzahlung wünschen. Für alle, die mehr einzahlen wollen. Eignet sich neben der Entgeltumwandlung besonders gut für freiwillige Leistungen des AG. Ideal kombinierbar mit der Direktversicherung. 	<ul style="list-style-type: none"> Insbesondere für leitende Angestellte, Fach- und Führungskräfte, Gesellschafter/Geschäftsführer. Für alle, die mehr einzahlen wollen. Für Unternehmen mit guter Liquiditätslage.