

Betriebliche Altersversorgung

bAV mit dem Ticketmodell: doppelter Mehrwert für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Längst ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) weit mehr als eine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber. Mithilfe einer modernen bAV-Architektur können sich Unternehmen sowohl betriebswirtschaftliche

Vorteile sichern als auch die eigene Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. Das „Ticketmodell“ berücksichtigt beide Aspekte, um doppelten Mehrwert für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen.

Das verbirgt sich hinter dem Ticketmodell in der bAV

Das Ticketmodell verbindet die wichtigsten Bausteine der betrieblichen Altersvorsorge in **einem** Konzept:

- Durch die Teilnahme an **der „klassischen“ Entgeltumwandlung** lösen Arbeitnehmer dabei ihr „Ticket“ für **eine (zusätzliche) arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente** („Arbeitgeberrente“).
- Das Ticketmodell bietet gleichermaßen **Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber** – dank sozialer und betriebswirtschaftlicher Effekte.



Die **soziale** Komponente

Immer noch sorgen die Menschen in Deutschland zu wenig fürs Alter vor. Auch die mehrfach geförderte bAV wird nicht ausreichend sein und häufig mit zu geringen Beiträgen genutzt.

Arbeitgeber können mit dem Ticketmodell sowohl die Verbreitung als auch die notwendige Erhöhung der Beiträge fördern – zum Wohle ihrer Arbeitnehmer.



Die **wirtschaftliche** Komponente

Die Lohnkosten machen einen nennenswerten Anteil an den Gesamtkosten von Unternehmen aus. Besonders in Phasen hoher Inflation trägt die Preis-Lohn-Spirale zu diesem Problem bei.

Eine betriebliche Altersversorgung im Ticketmodell kann – vor allem als Alternativangebot zur Lohnerhöhung – Kostenoptimierungen ermöglichen.

Die Entgeltumwandlung als Ticket für die Arbeitgeberrente

Möchte ein Arbeitnehmer von der zusätzlichen Arbeitgeberrente profitieren, muss er Monat für Monat **einen Teil seines Bruttolohns in eine bAV umwandeln**.

Dafür erhält er – gesetzlich geregelt – einen **Zuschuss vom Arbeitgeber in Höhe von mind. 15%** seines monatlichen Bruttobeitrags.

Tipp

Die optimale Höhe der Entgeltumwandlung

Damit die bAV nennenswert zur finanziellen Absicherung im Alter beitragen kann, empfiehlt sich eine monatliche Entgeltumwandlung in Höhe von mindestens 100 EUR.

Besserverdiener können und sollten – im Rahmen der gesetzlichen Fördergrenzen – auch deutlich höhere Beiträge zur bAV in Betracht ziehen.



SV-Ersparnis und Pflichtzuschuss: die 2 Seiten der Entgeltumwandlung

1

Arbeitgeber profitieren bei der Entgeltumwandlung von **sinkenden SV-Abgaben**. Denn die **Beiträge werden aus dem Bruttolohn** des Arbeitnehmers, **vor** Berechnung der Sozialabgaben, entrichtet.

2

Auf der anderen Seite sind Arbeitgeber, soweit sie Sozialabgaben sparen, gesetzlich zur **Zahlung eines Zuschusses in Höhe von mind. 15% des umgewandelten Entgelts verpflichtet**.



i

Erfahrungsgemäß übersteigt die SV-Ersparnis den verpflichtenden AG-Zuschuss. Da dieser außerdem als Ausgabe steuerlich geltend gemacht werden kann, profitieren Arbeitgeber in der Regel von der Entgeltumwandlung.

Die Arbeitgeberrente im Ticketmodell: das Extra mit doppeltem Potenzial

Die Arbeitgeberrente, also der **rein vom Arbeitgeber finanzierte bAV-Baustein**, erweist sich sowohl

betriebswirtschaftlich als auch im Sinne einer Arbeitgebermarke als **„wahrer Held“ des Ticketmodells**.



Betriebswirtschaftlicher Mehrwert

Möglichkeit einer doppelten Förderung

- Beiträge zur Arbeitgeberrente können in voller Höhe als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden.
- Arbeitgeberbeiträge für Geringverdiener (bis 2.575 EUR monatlicher Bruttolohn) werden, unter den Voraussetzungen des § 100 EStG, mit bis zu 288 EUR Steuerfreibetrag pro Jahr gefördert.
- **Durch diese doppelte Förderungsmöglichkeit können die Unternehmenssteuerabgaben optimiert werden.**



Mehrwert für das Employer Branding

Attraktiver Mitarbeiter-Benefit

- Eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV ist attraktiv für Arbeitnehmer: Denn was „der Chef“ an Altersvorsorge übernimmt, muss der Arbeitnehmer nicht aufbringen.
- Wer seine Arbeitgeberrente im Vergleich zu anderen Unternehmen in der Region (oder in derselben Branche) besonders attraktiv ausgestaltet, **kann im Wettbewerb um Arbeitskräfte punkten.**

Die Arbeitgeberrente als Bindungsinstrument: So einfach gehts

Richtig ausgestaltet lässt sich die Arbeitgeberrente hervorragend als **Instrument zur langfristigen Bindung von Mitarbeitern** einsetzen. Hierzu empfiehlt es sich, die Höhe des monatlichen Arbeitgeberbeitrags von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig zu machen.

Beispielhafte Ausgestaltung des monatlichen Beitrags:

Betriebszugehörigkeit	AG-Beitrag
6 Monate (nach Ablauf der Probezeit)	40,00 € ¹
3 Jahre	60,00 €
5 Jahre	80,00 €
10 Jahre	100,00 €
20 Jahre	150,00 €

¹ Der monatliche Arbeitgeberbeitrag sollte mindestens 20 EUR betragen, um die volle Förderung für Geringverdiener gem. § 100 EStG sicherzustellen.

Arbeitgeberrente statt Lohnerhöhung: noch einmal doppelter Vorteil

Noch immer gilt die Lohnerhöhung als wichtigstes Bindungsinstrument. Dabei erfreut sich die Arbeitgeberrente laut Studien ähnlich großer Beliebtheit.

Für Arbeitgeber lohnt es sich doppelt, eine Arbeitgeberrente als Alternative aktiv ins Spiel zu bringen. Das zeigt der direkte Vergleich der beiden Modelle.

Lohnerhöhung

Lohnkosten können in vollem Umfang als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden.

So kann z. B. bei einer GmbH eine „Förderquote“ von ca. 30 Prozent der Kosten erzielt werden.



Kosten

Bei der klassischen Lohnerhöhung kommt es zu schnellen Gewöhnungseffekten, Begehrlichkeiten werden geweckt.

Die Effekte auf Motivation und Unternehmenstreue sind eher durchschnittlich.



Wirkung

Arbeitgeberrente

Neben einer nennenswerten SV-Ersparnis im Rahmen der Entgeltumwandlung können über die doppelte, unternehmenssteuerliche Förderungsmöglichkeit (s. o.) zusätzliche Kostenvorteile erzielt werden.

So kann z. B. bei einer GmbH eine „Förderquote“ von ca. 50 Prozent der Kosten erzielt werden.

Im Gegensatz zur Lohnerhöhung wird die Arbeitgeberrente nicht als selbstverständlich empfunden, ihr (Mehr-)Wert kann darüber hinaus immer wieder thematisiert werden.

Motivation und Unternehmenstreue werden stark und nachhaltig positiv beeinflusst.

Arbeitgeber erhalten ...

... ein **betriebswirtschaftliches Instrument zur Kostenoptimierung.**

... ein kraftvolles Werkzeug zur **Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber.**

Arbeitnehmer erhalten ...

... **verbesserte finanzielle Perspektiven für das Leben im Ruhestand.**

... einen **attraktiven finanziellen Vorteil („Benefit“)** über den regelmäßigen Arbeitslohn hinaus.



Fazit: Das Ticketmodell schafft doppelten Mehrwert für Arbeitgeber und -nehmer.

Das Ticketmodell als Kostenoptimierer: exemplarische Berechnungen

Berechnungsgrundlagen

„Klassische bAV“ mit Entgeltumwandlung	AN-Beitrag: 100 € mtl. aus Entgeltumwandlung
	AG-Zuschuss: 15 € mtl. pauschal 15% des AN-Beitrags
Arbeitgeberrente als Alternative zur Lohnerhöhung	AG-Beitrag: 40 € mtl. (1.–3. Jahr ²) 60 € mtl. (4.–5. Jahr ²) 80 € mtl. (6.–10. Jahr ²) 100 € mtl. (11.–20. Jahr ²) 150 € mtl. (ab 21. Jahr ²)
Angenommener Unternehmenssteuersatz:	30 % ³
Angenommene AG-Lohnnebenkostenquote:	20 % ³

²Orientiert an der Dauer der Betriebszugehörigkeit gemäß vorherigem Beispiel auf Seite 3.

³Basierend auf statistischen Durchschnittswerten.

Beispiel: Unternehmen mit 50 SV-pflichtigen Beschäftigten

Personalstruktur nach Einkommensstufen	≤ 2.575 € brutto, ohne Minijobber	30 Mitarbeiter
	2.576–4.838 € brutto	15 Mitarbeiter
	4.839–7.050 € brutto	3 Mitarbeiter
	> 7.050 € brutto	2 Mitarbeiter
Personalstruktur nach Betriebszugehörigkeit	Im 1.–3. Jahr	5 Mitarbeiter
	Im 4.–5. Jahr	10 Mitarbeiter
	Im 6.–10. Jahr	15 Mitarbeiter
	Im 11.–20. Jahr	15 Mitarbeiter
	> 20 Jahre	5 Mitarbeiter

„Klassische Lohnerhöhung“

Kostenvergleich

„bAV im Ticketmodell“

		AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung	9.000 €
Lohnkosten aus Lohnerhöhung	51.000 € ⁴	AG-Beitrag (Arbeitgeberrente)	51.000 € ⁴
Lohnnebenkosten	10.200 €	Sozialabgabensparnis	-11.165 €
		Geringverdienerförderung (§100 EStG)	- 8.640 €
Unternehmenssteuerersparnis	-18.146 €	Unternehmenssteuerersparnis	-12.058 €
Aufwand (Summe)	43.054 €	Aufwand (Summe)	28.147 €

~ 29,6%

Förderquote

~ 53,1%

35%
geringerer Aufwand

⁴Entspricht einem durchschnittlichen Betrag zur Lohnerhöhung bzw. AG-Beitrag zur bAV in Höhe von 85 EUR p.m. pro Arbeitnehmer. Unterstellt wird eine Berücksichtigung aller 50 Beschäftigten.

Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsspezifische Formulierungen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten grundsätzlich für alle Geschlechter.

Rechtlicher Hinweis: Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um eine Werbemitteilung. Bei den Beschreibungen handelt es sich um verkürzte, unverbindliche Darstellungen. Maßgeblich sind ausschließlich die Tarifbestimmungen und die Versicherungsbedingungen.

6.3.392 – Stand 07/2023