



Das Rentenplus für Ihren Arbeitnehmer.

Die Direktversicherung ist einer der Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Sie eignet sich besonders gut für die Entgeltumwandlung auch mit Arbeitgeber-Zuschuss. Aber natürlich ist eine rein arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung ebenso möglich.



Recht auf bAV

Seit 2002 hat jeder in der Gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer (AN) einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (max. 4% BBG). Er kann also von seinem Arbeitgeber (AG) verlangen, dass Teile seines Gehalts zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge umgewandelt werden.

- Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber
- Versicherte Person ist der Mitarbeiter
- Mitarbeiter bzw. Hinterbliebene haben einen unwiderruflichen Anspruch auf alle Versicherungsleistungen ab Beginn

Staatliche Förderung

Diese Beiträge sind in der Ansparphase bis maximal 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) zur Deutschen Rentenversicherung steuerfrei (2024 bis zu 604 EUR monatlich bzw. 7.248 EUR jährlich).

Außerdem sind bis 4 % der BBG sozialabgabenfrei (2024 bis zu 302 EUR monatlich bzw. 3.624 EUR jährlich). Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden dabei addiert.

Erst die Leistung (Rentenphase) ist steuerpflichtig und ggf. kranken- und pflegeversicherungspflichtig (nicht bei privat Krankenversicherten).

Mit Zuschuss vom Arbeitgeber

Spart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge, werden diese als verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags durch den Arbeitgeber zusätzlich gezahlt (seit 2019 gemäß Betriebsrentenstärkungsgesetz). Damit fließt also noch mehr in die Vorsorge des Arbeitnehmers.

So funktioniert die Entgeltumwandlung

Ein Beispiel: Arbeitnehmer mit 2.500 EUR Bruttoeinkommen und Stkl. I/IV; Werte gerundet:

Vom Bruttogehalt des Arbeitnehmers fließen 100 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei in die Altersvorsorge. Dazu kommt der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss von 15 EUR.

Im Ergebnis fließen 115 EUR in die Altersvorsorge, vom Nettoeinkommen des Arbeitnehmers gehen aber monatlich nur rund 58 EUR weg. Das entspricht einer Förderung von ca. 50 %.



Quelle: NÜRNBERGER Versicherung,
Stand 01.2024

50 EUR Nettoaufwand des Mitarbeiters in die bAV oder in einen Privatvertrag?

Unabhängig von Alter, Gehalt oder Steuerklasse:
Die bAV lohnt sich.

Bei gleichem Nettoaufwand ergeben sich aus einem bAV-Vertrag im Vergleich zum Privatvertrag höhere Netto-Versorgungsleistungen.

Ihr Ansprechpartner:

Der jeweilige Vorteil ist in untenstehender Tabelle beispielhaft dargestellt.

Eintrittsalter	Einkommen	Vorteil Stkl. I/IV	Vorteil Stkl. III	Vorteil Stkl. V
20 Jahre	2.000 EUR	+42 %	+11 %	+78 %
30 Jahre	3.000 EUR	+39 %	+25 %	+60 %
40 Jahre	4.000 EUR	+43 %	+31 %	+64 %
50 Jahre	5.000 EUR	+53 %	+33 %	+70 %

Quelle: NÜRNBERGER Versicherung, Stand 10.2023

Vorteile für Ihren Arbeitnehmer

- Garantierte lebenslange Altersrente oder Kapitalauszahlung
- Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss
- Steuer- und sozialversicherungsfreie Beiträge
- Keine Anrechnung auf das Bürgergeld und pfändungsgeschützt
- Hohe Flexibilität
- Anspruch auf vorzeitige Rentenleistung
- Gesetzlicher Anspruch auf Übertragung (Portabilität) bei Arbeitgeberwechsel
- Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers kann der Vertrag mit privat gezahlten Beiträgen fortgeführt werden
- Beitragsgarantie (Höhe ist abhängig von der Laufzeit)

Vorteile für Sie als Arbeitgeber

- Bilanzneutral
- Gesamtlohn bleibt Betriebsausgabe
- Spart Lohnnebenkosten
- Die Verwaltung der betrieblichen Altersvorsorge ist einfach, online und papierlos über NÜRNBERGER Verwaltungsportale möglich

NÜRNBERGER Lebensversicherung AG
Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg
www.nuernberger.de