



Betriebliche Berufsunfähigkeitsvorsorge

Die gesetzliche Absicherung reicht nicht aus

Mitarbeitende die aus gesundheitlichen Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können, erhalten vom Staat nur eine Erwerbsminderungsrente (EM-Rente), die sich am verbleibenden Leistungsvermögen orientiert¹.

Die Pflicht: Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberbonus

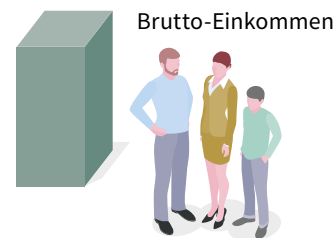
Mit dem gesetzlichen Anspruch auf eine staatlich geförderte Betriebsrente durch Entgeltumwandlung haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, über den Weg einer Direktversicherung die Absicherung ihrer Arbeitskraft auf unkomplizierte Weise zu verbessern.

Zur Stärkung der Entgeltumwandlung hat der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) eine verpflichtende Beteiligung des Arbeitgebers eingeführt: Spart er durch die Entgeltumwandlung Sozialabgaben, so muss er sich mit einem Arbeitgeberbonus in Höhe von mindestens 15 % des Umwandlungsbetrages an der Vorsorge seines Mitarbeitenden beteiligen. Dies gilt nicht nur für neue Entgeltumwandlungen, sondern auch für bestehende Entgeltumwandlungen ab 01.01.2022.²

Das Gute daran: Die Weitergabe von eingesparten Sozialabgaben ist für den Arbeitgeber unter dem Strich i.d.R. „aufwandsneutral“, denn die tatsächliche Ersparnis liegt oftmals bei ca. 20 %. So kann die Betriebsrente ohne Mehraufwand gezielt zur Steigerung der Mitarbeitermotivation genutzt werden.

Handlungsempfehlung:

Umsetzung einer einheitlichen Regelung für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen im Unternehmen (Neu- und Bestandsverträge) mit einem pauschalen Arbeitgeberbonus von **15 % oder mehr**. Das vereinfacht die firmeninterne Abrechnung und vermeidet eine Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden.



Volle EM-Rente:
max. ca. 36 %

Voraussetzung:
Weniger als 3 Stunden
pro Tag arbeitsfähig



Halbe EM-Rente:
max. ca. 18 %

Voraussetzung:
Zwischen 3 und
6 Stunden pro Tag
arbeitsfähig

Keine EM-Rente:

Bei einer Arbeitsfähigkeit von mehr als 6 Stunden pro Tag

Vergleichsberechnung mit einem Arbeitgeberbonus von 20 % (mtl. Gehalt 2.500 EUR, mtl. Entgeltumwandlung 50 EUR)

monatliche Werte	Ohne Direktversicherung	Mit Direktversicherung
Gehalt	2.500 EUR	2.500 EUR
Entgeltumwandlung	- 0 EUR	- 50 EUR
Sozialabgaben ca. 20 %	+ 500 EUR	+ 490 EUR
Arbeitgeberbonus zur Entgeltumwandlung	+ 0 EUR	+ 10 EUR
Aufwand für Arbeitgeber	3.000 EUR	3.000 EUR
Beitrag Direktversicherung	0 EUR	60 EUR
mtl. Berufsunfähigkeitsrente	0 EUR	ca. 1.250 EUR ³

Tipp: Auch vermögenswirksame Leistungen (VL) können in die Betriebsrente eingebunden werden. Das rechnet sich für Arbeitgeber und Mitarbeitenden!

¹ Bei Feststellung der Ansprüche zählt nicht, ob der Betreffende tatsächlich arbeitet, sondern nur, ob er theoretisch arbeiten könnte – Ausbildung, Qualifikation und bisherige Tätigkeit spielen keine Rolle!
² Ist die Sozialversicherungsersparnis geringer (z. B. bei Mitarbeitenden, deren Bezüge zwischen der Beitragsbemessungsgrenze „BBG“ der Krankenversicherung und der „BBG“ der Renten- und Arbeitslosenversicherung liegen), kann der Arbeitgeber auch „spitz“ abrechnen und den Zuschuss auf die tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzen.
³ Überschlägiges Rechenbeispiel für einen 25-jährigen kfm. Angestellten, Endalter 67, Gesamtrente inkl. Leistungsfallbonus. Die Werte sind unverbindlich und dienen nur der Veranschaulichung.

Die Kür: Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung

Clevere Arbeitgeber nutzen ihre neue Pflicht aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz gleichzeitig als Einstieg zum Aufbau einer ergänzenden **echten arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung** und schaffen so ein hochwirksames Personalinstrument in Zeiten des demografischen Wandels und wachsendem Fachkräftemangel.

Der große Vorteil gegenüber einer klassischen Gehaltserhöhung

Versorgungslohn stärkt den Effekt der Mitarbeitergewinnung und -bindung und **reduziert bei Arbeitgebern die Sozialabgaben**. Mehr Mitarbeiterbindung heißt gleichzeitig auch weniger Fluktuation. Dadurch können **zusätzliche Kosten (sog. Fluktuationskosten)** durch die Neubesetzung eines Arbeitsplatzes **vermieden werden**.

Vorteil Nr. 1: Einsparung von Sozialabgaben

Die Investition in eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung, anstatt einer geplanten freiwilligen Gehaltserhöhung, führt zu Ersparnissen bei den Sozialabgaben.¹

Beispielrechnung: Gehaltserhöhung von 25 Euro pro Monat für insgesamt 25 Mitarbeitende (Jahresbetrachtung)

	Auszahlung	Anlage in bAV
Lohnkosten Gehaltserhöhung ²	7.500 EUR	7.500 EUR
Lohn-Nebenkosten (Sozialabgaben ca. 20 %)	1.500 EUR	0 EUR
Gesamtkosten	9.000 EUR	7.500 EUR
Ersparnis 20 %	0 EUR	1.500 EUR
mtl. Berufsunfähigkeitsrente (für 1 Mitarbeiter)	0 EUR	ca. 500 EUR ³

Vorteil Nr. 2: Reduzierung von Fluktuationskosten

Durch die steigende Angebotsverknappung auf dem Arbeitsmarkt haben qualifizierte Mitarbeitende die Chance, sich zu verbesserten Gehaltsbedingungen neu zu orientieren. Dies steigert die Wechselbereitschaft und führt zu höheren Fluktuationskosten in Unternehmen.⁴

Bereits heute liegen die einmaligen Zusatzkosten für die Neubesetzung eines Arbeitsplatzes oftmals bei bis zu 125 % eines Brutto-Jahresgehaltes.

Hinzu kommen häufig Effekte, die unmittelbare Auswirkungen auf die Produktivität im Betrieb haben, so z. B. der Know-how-Verlust durch den Weggang des bisherigen Mitarbeitenden oder notwendige betriebliche Umorganisationen.

Durch die positive Bindungswirkung einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung besteht für Arbeitgeber eine echte Chance, die fluktuationsbedingten Zusatzkosten nachhaltig zu senken.

Weitere Vorteile der Direktversicherung im Überblick:

- Verbesserung des Unternehmensimages („Fürsorgegedanke“) und der Motivation der Mitarbeitenden
- Keine zusätzlichen Verwaltungskosten und keine Bilanzberührung
- Beiträge sind Betriebsausgaben
- Einfach in der Abwicklung – auch bei vorzeitigem Ausscheiden des Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis

AXA als **Top-Anbieter** von Berufsunfähigkeitsversicherungen und Produkten der betrieblichen Altersversorgung hat exzellente Bewertungen.



¹ Darüber hinaus ist der Beitrag i. d. R. nicht Bestandteil der Bemessungsgrundlagen für Sonderzahlungen und muss i. d. R. nicht an tarifliche Gehaltserhöhungen angepasst werden.

² Jahressumme für 25 Mitarbeiter (25 x 12 x 25 EUR mtl.)

³ Überschlägiges Rechenbeispiel für einen 25-jährigen kfm. Angestellten, Endalter 67, Gesamtrente inkl. Leistungsfallbonus. Die Werte sind unverbindlich und dienen nur der Veranschaulichung.

⁴ Kosten für die Suche nach neuen, geeigneten Mitarbeitenden (ggf. mit Personalagenturen), Einarbeitungs-, Aus- und Weiterbildungskosten, Kosten durch Mehrarbeit zur vorübergehenden Kompensation

