



HANNOVERSCHE
KASSEN

Neue Wege der Versorgung

Kombinationen von betrieblichen Altersversorgungsmodellen und Solidarformen

Inhaltsverzeichnis

1. Betriebliche Altersversorgung (bAV) anstelle von Gehaltserhöhungen
2. Betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung (EGU) und Gesundheitsversorgung
3. Vermögenswirksame Leistungen (vL) werden in bAV umgewidmet
4. Mischmodelle
5. Sozialfonds und Gesundheitsversorgung für alle Mitarbeiter

1. Betriebliche Altersversorgung anstelle von Gehaltserhöhungen

1. Betriebliche Altersvorsorge anstelle von Gehaltserhöhungen

- > EUR 100 monatliche Gehaltserhöhung erzeugen beim Arbeitgeber (AG) Kosten von insgesamt ca. EUR 119
- > Der Arbeitnehmer (AN) erhält daraus nur ca. EUR 53 netto (siehe auch Folien 7 und 8)
- > Stattdessen kann der AG EUR 100 vollständig in eine Versicherung zum Aufbau einer bAV für den Arbeitnehmer einfließen lassen
- > Anstelle einer Gehaltserhöhung von EUR 53 netto erhält der AN eine bAV aus EUR 100 Beitrag zuzüglich Arbeitgeber-Zuschuss
- > Bitte Tarifvertrag beachten

2. Betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung (EGU) und Gesundheitsversorgung

2. Entgeltumwandlung (EGU) und Gesundheitsversorgung I

Arbeitnehmer-finanzierte Modelle

- > Gemäß § 1a BetrAVG hat der AN das Recht auf Entgeltumwandlung
- > Max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze gRV West sind steuer- und sozialversicherungsfrei (EUR 3.312 im Jahr 2020)
- > Weitere 4% bzw. EUR 3.312 p.a. können steuerfrei, jedoch SV-pflichtig, in die bAV eingezahlt werden

2. Entgeltumwandlung (EGU) und Gesundheitsversorgung II

> Warum ist das interessant?

	Ohne Entgeltumwandlung	Mit Entgeltumwandlung	Ersparnis für den Arbeitnehmer	Ersparnis für den Arbeitgeber
Bruttogehalt	3.000 EUR	3.000 EUR		
Entgeltumwandlung in bAV	0 EUR	100 EUR		
Steuerabzug	427 EUR	401 EUR	26 EUR	
Sozialabgaben	604 EUR	584 EUR	20 EUR	20 EUR
Nettogehalt	1.969 EUR	1.915 EUR		
Eigenbeitrag zur Entgeltumwandlung	0 EUR	54 EUR		

Stand: 2020; Steuerklasse 4, ohne Kinder, ohne Kirchensteuer, ohne Steuerfreibeträge, Werte gerundet

2. Entgeltumwandlung (EGU) und Gesundheitsversorgung III

- > Beim Aufbau einer Altersversorgung über die betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung mit einem Beitrag von monatlich **EUR 100**, setzt der Mitarbeiter lediglich monatlich **EUR 54 netto** ein.
- > Die reguläre Altersrente bei den Hannoverschen Kassen beträgt **EUR 140,11*** ab dem 67. Lebensjahr.

*Beispiel: 30-jähriger Mann; 37 Jahre Beitragszahlungsdauer von 100 € mtl., Tarif EnA, Garantieverzinsung z.Zt. 0,90%, Einmalbeiträge bis zur Regelaltersgrenze unterstellt; Stand: Januar 2020. Renten sind im Rentenbezug grundsätzlich steuer- und kranken-/pflegevers.-pflichtig.

2. Entgeltumwandlung (EGU) und Gesundheitsversorgung IV

- > Die Renten sind grundsätzlich steuerpflichtig und davon Beiträge zur Kranken-/Pflegeversicherung zu zahlen.
- > Ersparnis des Arbeitgebers ca. 20% Sozialversicherungsbeiträge
- > Verpflichtender AG-Zuschuss von 15% ab 01.01.2019 (für Neuverträge) bzw. 01.01.2022 (Altverträge) bei Durchführung über Pensionskasse, -fonds oder Direktversicherung.

2. Entgeltumwandlung (EGU) und Gesundheitsversorgung V

- > Für **EUR 19,00 pro Monat** kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter in der Hannoversche Beihilfekasse e.V. (HBK) anmelden.
- > Der Beitrag kann ebenfalls steuerfrei eingezahlt werden
- > Bis zu 50% seiner zusätzlichen Krankheitskosten kann der Mitarbeiter auf Antrag von der HBK erstattet bekommen.



Was leistet die Hannoversche Beihilfekasse e.V.

Beispiele aus dem Erstattungsrahmen der HBK:

- > Heilpraktikerbehandlungen
 - > Ergänzende Zuschüsse zum Zahnersatz
 - > Anthroposophische Medizin und Therapien
 - > Naturheilverfahren
 - > Anerkannte Komplementärmedizin, wie TCM, Ayurvedische Medizin
 - > Sonstige Leistungen (Brille, Gehhilfen, etc.)
 - > **Aber:** reine Solidarleistung, die dem Einzelnen jeweils zugesprochen wird
- } analog zur Beamtenbeihilfeverordnung
- } darüber hinausgehende Leistungen



Mitglied / Antragsberechtigung in der Hannoverschen Beihilfekasse e.V.

- > Es besteht für alle Mitgliedseinrichtungen die Option, die Krankenbeihilfe für alle Mitarbeiter anzubieten.
- > Diese Möglichkeit steht auch den Einrichtungen ohne betriebliche Altersversorgung bei uns offen.
- > Antragsberechtigt:
 - alle benannten Mitarbeiter von Mitgliedseinrichtungen
 - und deren familienversicherte Angehörige
 - sowie Rentner, die zuvor als Arbeitnehmer in der Beihilfekasse angemeldet waren (seit 01.08.14)

3. Vermögenswirksame Leistungen (vL) werden in bAV umgewidmet

3. Vermögenswirksame Leistungen (vL) werden in bAV umgewidmet*

> Wie geht das?

	Ohne Entgeltumwandlung	Mit Entgeltumwandlung	Ersparnis für den Arbeitnehmer	Ersparnis für den Arbeitgeber
Bruttogehalt incl. 26 EUR VL-Beitrag	3.000 EUR	3.000 EUR		
Entgeltumwandlung in bAV	0 EUR	26 EUR		
Steuerabzug	427 EUR	421 EUR	6 EUR	
Sozialabgaben	604 EUR	599 EUR	5 EUR	5 EUR
Abzügl. 26 EUR VL	26 EUR	0 EUR		
Nettogehalt	1.944 EUR	1.955 EUR		
Nettovorteil	0 EUR	11 EUR		

Stand: 2020; Steuerklasse 4, ohne Kinder, keine Kirchensteuer, ohne Steuerfreibeträge, gerundete Werte

*Sofern tarifvertraglich zulässig. Viele Tarifverträge lassen mittlerweile die Umwandlung von vL in bAV zu.

3. Vermögenswirksame Leistungen (vL) werden in bAV umgewidmet II

- > Beim Aufbau einer Altersversorgung über die betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung der vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von monatlich **26 EUR**, erhöht der Mitarbeiter in diesen Beispielen sein Nettoeinkommen monatlich um **11 EUR**.
- > Aus einer monatlichen Einzahlung von EUR 26 entsteht eine Altersrente von **36,43 EUR*** ab dem 67. Lebensjahr.

*Beispiel: 30-jähriger Mann; 37 Jahre Beitragszahlungsdauer; Tarif EnA

Garantiezins z.Zt. 0,90%, kann sich für die Zukunft ändern; Stand: Januar 2020

Renten sind im Rentenbezug grundsätzlich steuer- und kranken-/pflegeversicherungspflichtig.

3. Vermögenswirksame Leistungen (vL) werden in bAV umgewidmet III

- > Der Arbeitnehmer spart in diesem Beispiel **11 EUR** monatlich oder **132 EUR** jährlich.
- > Die Renten sind im Leistungsbezug zu versteuern und zu verbeitragen.
- > Der Arbeitgeber erspart bei Umwandlungen aus sozialversicherungspflichtigem Gehalt ebenfalls seine Sozialversicherungsbeiträge. In diesem Beispiel sind es monatlich 5 € bzw. 60 € im Jahr.
- > Verpflichtender AG-Zuschuss von 15% ab 01.01.2019 (für Neuverträge) bzw. 01.01.2022 (Altverträge) bei Durchführung über Pensionskasse, -fonds oder Direktversicherung.

4.Mischmodelle

4. Mischmodelle

1. Beispiele

- > Der Arbeitgeber zahlt einen Grundbeitrag (z.B. EUR 50), den der Mitarbeiter durch EGU erhöhen kann.
- > Die Zahlung eines AG-Anteils wird in Abhängigkeit zur Beitragshöhe der EGU zugesagt (z.B. zahlt der AG 50% des EGU-Beitrags zusätzlich).
- > Der AG meldet den Mitarbeiter ab einem EGU-Beitrag von EUR 100 zusätzlich in der HBK an.

Vielfältige Modelle sind möglich. Sprechen Sie uns an.

5. Sozialfonds und Gesundheitsversorgung für alle Mitarbeiter

5. Sozialfonds und Krankenbeihilfe für alle Mitarbeiter

- > Es besteht für alle Mitgliedseinrichtungen die Option, den Sozialfonds für alle Mitarbeiter anzubieten.
- > Diese Möglichkeit steht auch den Einrichtungen ohne betriebliche Altersversorgung bei uns offen.
- > Als weitere Option kann dann sogar die Krankenbeihilfe für alle Mitarbeiter eingerichtet werden (nicht nur für die Mitarbeiter, die an der bAV teilnehmen).
- > Führt zu einem erweiterten Solidaritätsverständnis unter den Mitarbeitern.

Ansprechpartner

Ralf Kielmann

Leitung Versicherungen und IT
Mitgliederbetreuung/Akquisition

0511. 820798-61

kielmann@hannoversche-kassen.de

