



Die bAV im Blick.

Vermögenswirksame Leistungen (VWL) in der bAV - Häufig unterschätzt in ihrer Wirkung!

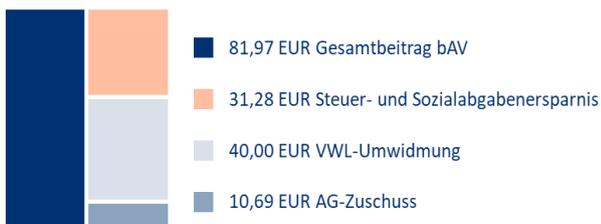
Ursprünglich waren die VWL dafür gedacht, Vermögen zu bilden. Vermögenspolitisch war dies interessant, da erstmals eine Abkehr vom Prinzip der Steuer- und Sozialabgabenbegünstigung erfolgte und eine Hinwendung zur Gewährung einer Prämie innerhalb bestimmter Einkommensgrenzen. Somit erlangten die VWL als eigene Komponente im Gehaltsgefüge Bedeutung.

Vielen Arbeitnehmern ist jedoch nicht bewusst, dass von den VWL die Lohnsteuer und die Sozialabgaben abgezogen werden und damit tatsächlich nur ca. 53 % als Sparbetrag bei ihnen ankommt. Was also das Finanzamt und die Sozialversicherung von dem Bonus des Arbeitgebers einbehalten, muss der Arbeitnehmer von seinem monatlichen Nettoverdienst aus eigener Tasche ausgleichen.

Der Ansatz den Gehaltsbestandteil VWL in einen bAV-Beitrag umzuwidmen ist in ihrer Anlage nicht neu, aber häufig noch unterschätzt. Diese Möglichkeit lebt von dem Hebel, dass der Sparanteil weder Lohnsteuerbelastet noch der Verbeitragung in der Sozialversicherung unterliegt.

Ein Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat bisher VWL im Sinne des 5. Vermögensbildungsgesetz genutzt. Werden diese stattdessen in einen bAV-Beitrag umgewandelt, fließen bei gleicher Nettolohnauszahlung ca. 80 EUR in den Vorsorgevertrag.



*2.200 EUR Bruttoeinkommen, Steuerklasse I, keine Kirchensteuer, 15% AG-Zuschuss, GKV-Zusatzbeitrag 0,9%

Dabei ist es unerheblich, ob die Absicherung für die Altersvorsorge, die Absicherung bei Berufsunfähigkeit oder die Absicherung der Grundfähigkeiten genutzt wird.

Hochinteressant wird die Thematik der VWL, wenn diese unter Berücksichtigung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes erfolgt.

Hierbei ist zu prüfen, ob die VWL im Rahmen der Entgeltumwandlung oder als Arbeitgeberbeitrag erfolgt. Welche Variante in Anwendung zu bringen ist, ergibt sich z. B. aus dem Tarifvertrag. In der Praxis „wachsen“ die VWL häufig in kleine und mittelständische Unternehmen hinein, in dem ein Arbeitnehmer einen bestehenden Vertrag mitbringt. Sollte keine klare Einordnung vorgenommen werden können, empfehlen wir grundsätzlich die Umwidmung im Rahmen der Entgeltumwandlung, welche der Zuschusspflicht unterliegt.

Denn nicht nur der Arbeitnehmer hat die Entlastung der Sozialversicherung, sondern auch der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsersparnis, welche die Zuschusspflicht auslöst.

Fazit: Doppelt ertragreich – doppelt erfolgreich mit der Lösung „VWL in der bAV“.

Einfach alternatiVLos!

Weitere Informationen finden sie in unserer bAV-Infothek unter: www.bav-infothek.de

Sie haben noch Fragen?

Ilka Karwath, Frank Jahn und das bAV-Spezialisten-Team nehmen sich gerne Zeit für Sie.

Ilka.Karwath@nuernberger.de

Frank.Jahn@nuernberger.de

NÜRNBERGER Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen mbH Tel. 0911 531-4343, Fax -814343