

## SIGNAL IDUNA unterstützt KMUs beim Arbeitgeberzuschuss



SIGNAL IDUNA Hauptverwaltung Hamburg, Neue Rabenstraße

© SIGNAL IDUNA Gruppe

### • Beratung und Service bei der Verwaltung von Arbeitgeberzuschüssen • Zuschüsse auch für ältere Verträge möglich • Empfehlung: pauschaler Zuschuss statt „Spitzabrechnung“

Seit dem 1. Januar 2019 sind Arbeitgeber verpflichtet, ihren Mitarbeitern bei allen neuen Entgeltumwandlungsvereinbarungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) einen Zuschuss von 15 Prozent als Ausgleich für eingesparte Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Viele Arbeitgeber sind noch unsicher bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur neuen Zuschusspflicht. Nur 17 Prozent kennen die Anforderungen des Gesetzgebers. Zu diesem Ergebnis kam eine YouGov-Umfrage unter mehr als 500 Unternehmensentscheidern im Auftrag der SIGNAL IDUNA zum Jahreswechsel.

Die SIGNAL IDUNA hält daher für alle Arbeitgeber ein umfangreiches Informations- und Lösungspaket bereit. „Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen benötigen Unterstützung bei der Umsetzung der Zuschusspflicht. Das wissen wir aus Gesprächen mit unseren Kernzielgruppen in Handwerk und Handel“, sagt Clemens Vatter, Konzernvorstand der SIGNAL IDUNA und zuständig für die Lebensversicherung.

Beim Lösungsangebot der SIGNAL IDUNA können die Zuschüsse des Arbeitgebers direkt in bestehende Versicherungsverträge einfließen, sofern die Betriebsrente ab 2007 abgeschlossen wurde. Für ältere Verträge bietet der Versicherer einen Ergänzungsvertrag an, der auf der neuesten Produktgeneration basiert.

### **Besondere Lösungsangebote und individueller Service**

Darüber hinaus bietet die SIGNAL IDUNA individuelle Lösungen für Arbeitgeber zur Umsetzung und Verwaltung von Arbeitgeberzuschüssen an. So können Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen „Pooling“-Lösungen nutzen, um zum Beispiel die Zuschüsse für sämtliche Versicherungsverträge der Mitarbeiter einheitlich zu organisieren. Dank durchgehend digitaler Prozesse in der bAV sieht sich die SIGNAL IDUNA sehr gut gerüstet, dieses Geschäft für ihre Kernzielgruppen einfach und kostengünstig zu verwalten.

### **Höhe der Sozialabgabenersparnis entscheidet über Höhe des Zuschusses**

Spart ein Arbeitgeber allerdings weniger als 15 Prozent an Sozialbeiträgen ein, kann der Zuschuss auch geringer ausfallen. Arbeitgeber müssen nur die tatsächlichen Einsparungen weitergeben. In diesem Fall sollten sie spitz abrechnen. Ein Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der mit seinem monatlichen Verdienst von 6.000 Euro über der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für die Kranken- und Pflegeversicherung, aber unter der für die Renten- und Arbeitslosenversicherung liegt, wandelt im Monat 260 Euro um. Sein Arbeitgeber schießt 27,43 Euro zu, also lediglich die Beitragsanteile (2019) zur Renten- und Arbeitslosenversicherung von 10,55 Prozent.

### **Spitz abrechnen ist aufwändig, pauschal einfacher**

Bei der Spitzabrechnung muss jedoch ständig geprüft werden, wie hoch die tatsächliche Ersparnis ist. Das ist für den Arbeitgeber sehr aufwändig. Um dies zu vermeiden, empfiehlt die SIGNAL IDUNA Arbeitgebern einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent zu zahlen. Dann können immerhin noch rund fünf Prozent an Sozialversicherungsbeiträgen auf den Entgeltumwandlungsbetrag eingespart werden.

„Der Arbeitgeberzuschuss ist ein attraktiver Baustein, um Mitarbeiter für eine betriebliche Altersversorgung zu motivieren und gleichzeitig an das Unternehmen zu binden“, sagt Clemens Vatter.

#### **KONTAKT**

Thomas Wedrich

Pressereferent

[thomas.wedrich@signal-iduna.de](mailto:thomas.wedrich@signal-iduna.de)

040 4124-3834