

Presseinformation der Longial GmbH

Düsseldorf, 18. November 2021



[300dpi](#)

Quelle: ClipDealer

bAV als „Matching“-Modell: Wertschätzung für die Belegschaft Trend zur gemischten Finanzierung der Betriebsrente nimmt zu

Auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern sehen sich Arbeitgeber häufig mit der Frage nach der „Work-Life-Balance“ konfrontiert. Immer öfter wird auch nach einer zusätzlichen Altersvorsorge gefragt. Hier können Unternehmen ihre Wertschätzung durch „Matching“-Modelle ausdrücken: Die Kombination aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberbeitrag ist stark im Trend. Einen Überblick über die verschiedenen Varianten gibt Michael Hoppstädter, Geschäftsführer der Longial.

Was genau ist ein „Matching“-Modell?

„Matching“-Modelle sind Versorgungspläne, die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam finanziert werden. In diesen Plänen wird festgelegt, wer wie viel zur bAV beiträgt.

Welche Varianten gibt es?

Bei der Ausgestaltung gibt es verschiedene Möglichkeiten. Die einfachste Form der Mischfinanzierung ist die Weitergabe des im Betriebsrentenstärkungsgesetz bei versicherungsförmigen Durchführungswegen gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz. „Allerdings wird die alleinige Weitergabe des verpflichtenden Zuschusses von den Mitarbeitern wohl kaum als wertschätzend wahrgenommen“, so Michael Hoppstädter und ergänzt: „Zur Stärkung der Mitarbeiterbindung, Motivation sowie Identifikation mit der Firma lohnt es sich daher, bei der Ausgestaltung mehr als nur eine gesetzliche Vorgabe umzusetzen.“ Dafür gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, beispielhaft hier drei Modellvarianten:

- **Modell 1:** Der Arbeitgeberzuschuss erfolgt in Höhe eines festgelegten Prozentsatzes der Entgeltumwandlung, gegebenenfalls bis zu einem festgelegten Höchstbetrag. „Entscheidet sich der Arbeitnehmer gegen eine Entgeltumwandlung, erhält er auch keinen Arbeitgeberbeitrag“, erläutert der Longial Geschäftsführer.
- **Modell 2:** Der Arbeitgeber führt ein Versorgungssystem mit einem Sockel- und einem Zusatzbaustein ein. Der Sockelbaustein ist eine reine Arbeitgeberleistung, die unabhängig von einer Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers gewährt wird. Der Zusatzbaustein wird als „Matching Contribution“ analog zu Modell 1 gestaltet.
- **Modell 3:** Hier werden Unternehmensziele mit dem bAV-Versorgungswerk verknüpft: Neben Arbeitgebersockelbetrag, Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss kann eine Bonusstufe an das Erreichen von bestimmten Unternehmenszielen geknüpft werden, wie beispielsweise Gewinn, Umsatz oder Kostenquoten. „Das Kriterium für das Erreichen des Bonus ist jedoch so festzulegen, dass jeder Versorgungsberechtigte möglichst einfach nachvollziehen kann, ob das Ziel erreicht wurde“, empfiehlt Hoppstädter.

Geringverdienerförderung auch bei Matching-Modellen möglich

Im Übrigen kann auch die Geringverdienerförderung nach § 100 Einkommensteuergesetz (EStG) mit Matching-Modellen kombiniert werden. „Das Bundesfinanzministerium hat einer entsprechenden Kombination bereits im vergangenen Jahr im Hinblick auf solche Modelle zugestimmt, bei denen ein freiwilliger Arbeitgeberbeitrag aufgewendet wird“, erläutert der Longial Geschäftsführer. Arbeitgeberbeiträge, die aufgrund der ersparten Sozialversicherungsbeiträge verpflichtend zu leisten sind, fallen hingegen nicht unter eine Förderung nach § 100 EStG.

Wertschätzung durch bAV

Mehr als die Hälfte der deutschen Unternehmen finanzieren die bAV als „Matching Contribution“. Die Praxis zeigt, dass solche Modelle von Mitarbeitern stärker angenommen werden als Modelle der reinen Entgeltumwandlung. Dazu kommt, dass ein sozial engagierter Arbeitgeber, der auch bei der Altersvorsorge seiner Belegschaft seine Fürsorgepflicht wahrnimmt, heute vielen Arbeitnehmern oft mehr wert ist als ein höheres Gehalt. Doch neben dem Imagegewinn sprechen auch wirtschaftliche Vorteile dafür.

Vorteile auch für kleine und mittlere Unternehmen

„Mit Matching-Modellen gewinnen alle Beteiligten“, resümiert Hoppstädter. Der Arbeitnehmer betreibt aktive Altersvorsorge und durch die Beiträge des Arbeitgebers erzielt er einen Wirkungsgrad seines Beitrages, den es in keiner anderen Form der Altersvorsorge gibt. Der Arbeitgeber spart im Vergleich zur Gehaltserhöhung Lohnnebenkosten, denn die fallen bei Arbeitgeberbeiträgen zur bAV nicht an. Aber viel wichtiger – Mitarbeiterbindung, Identifikation und Motivation der Mitarbeiter sowie Imagegewinn sind noch viel wertvoller.

Anzahl der Anschläge (inkl. Leerzeichen): 4.235

Über Longial

Die Longial GmbH mit Sitz in Düsseldorf und weiterem Standort in Hamburg versteht sich als der spezialisierte Dienstleister für Lösungen rund um die Altersversorgung von Unternehmen und Versorgungseinrichtungen: eigenständig und neutral, mit ganzheitlichem Beratungsansatz, höchster Kundenorientierung und langjähriger Erfahrung. Von der Beratung bei Neueinrichtung oder Restrukturierung der betrieblichen Altersversorgung über versicherungsmathematische oder betriebswirtschaftliche Bewertungen bis hin zur vollständigen Abwicklung aller administrativen Prozesse, dem kompletten Informationsmanagement und der Erstellung und Umsetzung von Finanzierungskonzepten: Die derzeit 85 Mitarbeiter bieten den Firmenkunden von Longial maßgeschneiderte, integrierte bAV-Lösungen auf höchster Qualitätsstufe. Weitere Informationen: www.longial.de