

# 企业补充养老保险

## betriebliche Altersversorgung

### 1. 企业补充养老保险与国家法定养老保险的区别：

法定养老保险为强制性保险，所有的投保人都义务依法按时缴纳养老保险费。养老保险资金的来源有两个渠道，一个是雇主和雇员缴纳的养老保险费，这是养老保险资金来源的主要渠道。另一个是国家财政补贴。每年获得国家财政补贴的数额占养老保险费的五分之一。德国政府计划，到2030年法定养老保险的缴费比例将由目前的19.6%提高至22%，到2020年退休人员领取养老金占工资的比例由现在的平均53%降为46%，到2030年进一步降至43%。德国的法定养老保险不实行个人账户积累制度，而在全国范围内实行统收统支，现收现支，也就是当月收上来的养老金缴纳额加上国家额外补贴的钱，在当月全部支付给领取养老金者。

**企业补充养老保险是法定养老保险的补充**，已成为养老保险体系中的一大重要支柱。与法定养老保险不同的是，企业补充养老不是政府行为，而是企业行为。随着人口老龄化的日趋严重以及减轻国家养老负担压力的需要，企业补充养老保险越来越受政府的关注。在德国，企业补充养老保险对劳动力的覆盖率高达65%，它是养老保险制度中最重要的部分，并得到法律的支持。筹资方式、组织形式、款额及受保人均可自由选择。尽管德国企业补充养老保险属于自愿性养老保险，并由私人公司经营，但政府并非完全放手不管，而是对其进行宏观调控。为了防止雇主因宣布破产而无法支付养老金的风险，德国设立了雇主组织的养老保险基金会作为担保机构，规定开办企业养老保险的雇主有义务向担保机构投保，如果企业破产导致无法支付本企业的补充养老金，则由该基金会支付。

还与法定养老保险不同的是，**企业养老保险采取“直接支付原则”**，即职工在工作期间积攒了多少企业养老保险，退休后他就能得到相应数额的养老金。职工缴纳的企业养老保险占工资的比例每年由行业劳资部门和政府协商决定，且这部分养老保险可以享受税收优惠。企业养老保险最初是作为福利向职工发放的。

从2002年起，德国颁布新法律，规定企业职工有权利要求雇主将一部分工资或者节假日奖金变成企业养老保险，企业养老保险的筹资方式、组织形式及受保人等均可自由选择。换句话说，**就是企业有义务向每一个员工进行企业补充养老保险的咨询，员工自己来自由选择是否投保。**

## 2. 企业养老保险的形式：

a. Direktversicherung (DV) “直接承付”，又称“自身保险”

b. Pensionskasse (PK) “职工养老金基金 - 对外投保”

c. Pensionsfonds (PF) “职工养老金基金 - 对外基金”

d. Unterstützungskasse (UK) “互济准备金”

e. Direktzusage (DZ) “直接承诺”

目前在德国应用最多的是Direktversicherung.

## 3. 所交金额：

国家法律规定，每年收入的最高缴纳社保金的税前工资的4%如果用来缴纳企业补充养老保险的话，全部免税，免社保金，同时可以再加上1800欧元的免税金额在上面。也就是说，每个员工可以选择每月做**50-224欧元**的企业养老保险，这224欧元全部免税，免社保金，同时还可以再多加入150欧元，这150欧元只免税，不免社保金。也就是说最高金额可以做到**374欧元**。

## 4. 优点：

在员工每个月的brutto收入中直接扣除这部分保险金之后，再去上交个人所得税的。这个就有很大的税务优势，降低员工的上税部分的工资，来达到降低个人所得税，而且这个来得更直接，每个月都能直接的省钱，并不用在每年年底做个人所得税报表时，挖空心思的想去省税，争取从国家再拿回一些以前多交的税。

对于企业老板来说，因为社保金的缴纳是员工承担50%，企业承担50%，那么员工选择做企业补充养老保险所省下来的社保金额，企业老板也节省下来，也就是我们通常说的节省了员工费用。很多企业把员工通过保企业养老保险而节省下来的员工费用作为补贴再回馈给员工，也是一种变项的增加工资以及福利待遇。也是我们所称的Arbeitsgeberleistung.

在这里又分为Arbeitsgeberleistung,既员工不需要自己承担任何自付费用，企业以这种方式在员工原有工资的基础上增加工资，但是将增加的工资作为企业养老保险存入保险公司，员工必须为企业工作满五年以上（每个公司的规定不同），在五年之内如果员工跳槽，企业养老保险所存金额全部由企业收回，五年以后员工离开，可以把企业养老保险带到下一个公司去继续执行。

Arbeitsgeberzusatzleistung: 是员工自己选择做企业养老保险，金额在员工的工资单里税前扣掉，但是企业老板把因此而省下的员工费用作为补贴再回馈给员工，加在税前工资里，这样员工的税后收入增加，只需要交少量的钱就可以保一份高额保险。企业养老保险的保单企业员工没有工作年数限制，可以在离开公司的时候随时带走，转到下一公司去。

下面举例说明（见下表）：

一人税前收入2500欧元，1级税卡，每月所要缴纳个人所得税365,25欧元，缴纳社会保险金（法定医疗保险，护理险，法定养老保险，失业保险）共511,88欧元，实际拿到税后现金1622,87欧元，

该员工选择了224欧元的企业养老保险，这224欧元在税前扣除，实际新的税前工资变为2276欧元，以此再来扣除个人所得税 302.70欧元，扣除社会保险金额466.01欧元，最后员工拿到手的新的税后工资是1507.29欧元。税后工资减少了115.58欧元，但是因此而下来的税62.55欧元，省下来的社保金额45.87欧元，国家作为补贴给员工一起存入企业养老保险帐户中，计224欧元。

换句话说，这个员工用115欧元买了一份224欧元的养老保险，将来他所拿到的钱是按照224欧元来计算的，而不是115欧元。最少存至62岁，可选择一次性取出或是每月领养老金。

Herr Afrido		Förderung bei		Nachtrag zum	
Ihre bisherige Abrechnung		224,00 €		Arbeitsvertrag	
<b>Gesamt Brutto</b>	<b>2.500,00</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	Ihre neue Abrechnung	<b>2.500,00</b>
RV/AV Brutto	2.500,00	Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung		2.276,00	
KV/PV Brutto	2.500,00	Einbringung der zukünftigen Vermögenswirksamen Leistung	<b>0,00 €</b>	2.276,00	284,00
Steuer Brutto	2.500,00	Anteil nicht mehr zu zahlender Steuern	<b>62,55 €</b>	2.276,00	7,09
Lohnsteuer	339,41				11,61
Solidaritätszuschlag (5,5%)	9,80				
Kirchensteuer (9 %)	16,04				
<b>Steuerrechtliche Abzüge</b>	<b>365,25</b>			<b>302,70</b>	
Rentenversicherung	245,00				223,05
Arbeitslosenversicherung	37,50				34,14
Krankenversicherung	205,00				186,63
Pflegeversicherung	24,38				22,19
<b>Sozialvers.rechtl. Abzüge</b>	<b>511,88</b>			<b>466,01</b>	
<b>Nettolohn</b>	<b>1.622,87</b>			<b>1.731,29</b>	
sonstige Be- und Abzüge	0,00				0,00
	0,00				0,00
Summe sonst. Abzüge	0,00				bAV 224,00
<b>Auszahlungsbetrag</b>	<b>1.622,87</b>			<b>0,00 &amp; Neu</b>	<b>224,00</b>
<b>Bei einer Gesamteinzahlung von 224,00 € zugunsten des Arbeitnehmers in die Betriebsrente ergibt sich für den Arbeitnehmer eine Netto-Minderanzahlung von 115,58 € im Verhältnis zum Vormonat.</b>		<b>115,58 €</b>		<b>1.507,29</b>	
<b>Ihr Arbeitgeber spart an Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung verringert um seinen gewährten Zuschuß 43,85 € monatlich.= 19,58 %</b>					
Die Berechnungen erfolgen ohne Gewähr, verbindliche Auskünfte erteilt ihre zuständige lohnabrechnende Stelle.					