

Wesselman 

Brochure

**Allgemeine Informationen zur
Altersvorsorge und zum Rentenplan in
den Niederlanden**

Ist ein Rentenplan in den Niederlanden obligatorisch?

Da der niederländische Staat durch das Allgemeine Altersrentengesetz (AOW) nur ein minimales Renteneinkommen nach der Renteneintritt garantiert, ist es üblich, dass der Arbeitgeber einen zusätzlichen Rentenplan für die Arbeitsbedingungen anbietet. In den Niederlanden haben etwa 90 % der Arbeitgeber einen Rentenplan für ihre Arbeitnehmer eingerichtet. Neben einer Altersrente kann der Rentenplan auch eine Hinterbliebenenrente oder eine Einkommensergänzung bei Arbeitsunfähigkeit vorsehen.

In einigen Fällen ist das Angebot eines Rentenplan obligatorisch, wenn die Aktivitäten Ihres Unternehmens oder Ihrer Mitarbeiter in den Niederlanden in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen. In diesem Fall gilt oft ein obligatorischer Industrieller Rentenkasse. Daher ist es wichtig, zunächst zu prüfen (oder prüfen zu lassen), ob Ihr Unternehmen möglicherweise verpflichtet ist, sich an einem Rentenplan einer Industriellen Rentenkasse zu beteiligen. Wenn Sie dies nicht tun und zu einem späteren Zeitpunkt dazu verpflichtet werden, kann es sein, dass Sie mit hohen Beitragsrechnungen eines Industriellen Rentenkasse konfrontiert werden.

Und wenn kein Rentenplan durch einen Tarifvertrag oder einer Industrieller Rentenkasse erforderlich ist? Dann steht es Ihnen rechtlich gesehen frei zu entscheiden, ob Sie einen Rentenplan für Ihre Mitarbeiter einrichten wollen oder nicht. Die niederländische Regierung ist jedoch der Ansicht, dass jeder Arbeitnehmer in den Niederlanden über seinen Arbeitgeber eine Rente aufbauen sollte, da der Arbeitnehmer sonst bei Renteneintritt eine große Einkommenslücke hat. Aus diesem Grund hat die niederländische Regierung alle möglichen Maßnahmen ergriffen, um die kleine Gruppe von Arbeitgebern zu überzeugen, die noch keinen Rentenplan für ihre Arbeitnehmer eingerichtet haben. Es gibt jedoch nach wie vor keine gesetzliche Verpflichtung, einen Rentenplan einzurichten, es sei denn, Sie unterliegen einem obligatorischen Tarifvertrag und einer damit verbundenen obligatorischen Industrie-Rentenkasse.

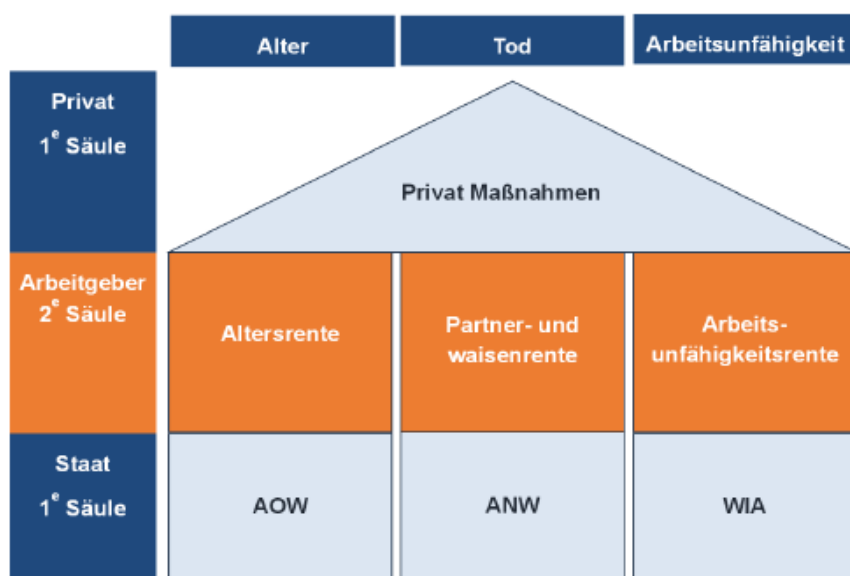
Wie sieht das Rentensystem in den Niederlanden aus?

Da Ihre Kenntnisse und Erfahrungen mit dem niederländischen Rentensystem begrenzt sind, geben wir Ihnen eine kurze Beschreibung des Rentensystems in den Niederlanden.

Das Drei-Säulen-Modell in den Niederlanden

In den Niederlanden gibt es ein so genanntes Drei-Säulen-Modell. Dieses Drei-Säulen-Modell gilt für die folgenden drei Zeitpunkte:

- die Situation nach der Renteneintritt;
- die Situation bei Tod;
- die Situation bei Arbeitsunfähigkeit.



Die erste Säule regelt die Sozialgesetzgebung und die staatlichen Leistungen. In Bezug auf die drei oben genannten Zeitpunkte gehören dazu:

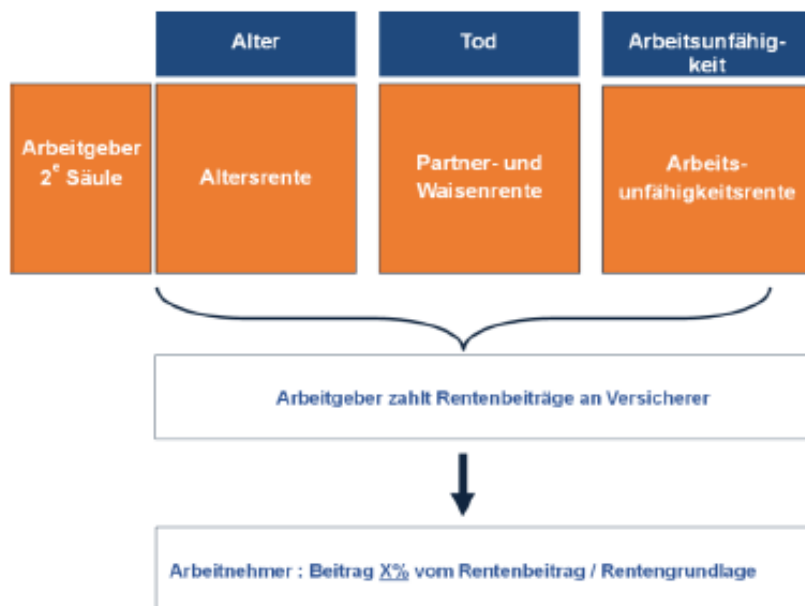
- die staatliche AOW-Rente (Alter);
- die staatliche ANW-Hinterbliebenenleistung (Tod); und
- die staatliche WIA-Leistung für arbeitsunfähige Personen (Arbeitsunfähigkeit).

Die zweite Säule regelt die Vorsorge für Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Dies betrifft vor allem die Rentenpläne, die Sie anbieten (wollen).

Die dritte Säule umfasst die gesamte private Vorsorge einer Person. Auf diese dritte Säule wird im neuen Rentenplan und in diesem Dokument nicht weiter eingegangen.

Renaufbau über den Rentenplan des Arbeitgebers (2e Säule)

Von nun an werden wir uns nur noch mit der zweiten Säule befassen, d. h. mit dem Rentenplan, den Sie Ihren Arbeitnehmern im Rahmen des Arbeitsvertrags zusagen wollen.



Rentenbegriffe

Bitte beachten Sie die folgenden Rentenbegriffe.

Rentenfähiges Gehalt

In der Regel das 12-fache des Bruttomonatsgehalts zuzüglich des Urlaubsgeld. Der gesetzliche Höchstlohn für die Renaufbau im Jahr 2024 beträgt 137.800 € (auf Vollzeitbasis). Wenn Ihre Arbeitnehmer die so genannte 30 %-Steuerregel anwenden, ist der 30 %-Freibetrag oft auch Teil des rentenfähigen Gehalts.

Franchise

Dies ist der Teil des Gehalts, der vom Renaufbau ausgeschlossen ist, weil der Arbeitnehmer bereits eine staatliche AOW-Rente erhält. Der gesetzliche Mindestbetrag für die Franchise beträgt im Jahr 2024 17.545 € (auf Vollzeitbasis).

Rentengrundlage

Das rentenfähige Gehalt abzüglich des Franchises. Dies ist der Teil der Gehalt, über das die Renaufbau im Rahmen des Rentenplan findet statt. Dies ist auch die Grundlage, auf der der Defined Contribution sowie der Arbeitnehmerbeitrag berechnet werden.

Worin unterschieden das niederländische und das deutsche Rentensystem?

Zwischen dem niederländischen und dem deutschen Rentensystem bestehen große Unterschiede. Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Unterschiede. Einer der Hauptunterschiede besteht darin, dass die staatliche Rente in den Niederlanden (AOW) nicht an das Gehalt des Arbeitnehmers gekoppelt ist und dass der Arbeitgeber im Gegensatz zu Deutschland keinen Beitrag dazu leisten muss. Darüber hinaus ist die staatliche Rente in den Niederlanden an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt und dient als Grundrente. Aus diesem Grund bieten ca. 90% aller Arbeitgeber in den Niederlanden eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Rentenplan) an.

Rentensysteme	Deutschland	Die Niederlande
Staatliche Altersvorsorge (1^a Säule)	Gesetzliche Rentenversicherung <ul style="list-style-type: none"> - Nur Aufbau wenn man arbeitet, krank oder arbeitslos ist. - Es gibt eine Wartezeit. - Höhe der Altersrente ist abhängig von Durchschnittslohn und Entgeltpunkten - Arbeitnehmer zahlt 50% der Beiträge. Derzeit liegt sie 9,3% über dem Bruttolohn - Arbeitgeber zahlt 50% der Beiträge. Derzeit liegt sie 9,3% über dem Bruttolohn - Rentenfähiges Gehalt (Bemessungsgrenze) ist beschränkt bis € 90.600 (West, 2024) - Ab 2030 Eintritt 67 	AOW Rente <ul style="list-style-type: none"> - Für alle Einwohner (auch ohne Arbeit); - Es gibt kein Wartezeit, Aufbau ab 15 Jahr; - Höhe der AOW ist für alle gleich; - basiert auf dem gesetzlichen Mindestlohn; - Arbeitnehmer zahlt die AOW-Beitrag vollständig selbst - Kein Beitrag vom Arbeitgeber - Bis 2024 Eintritt 67, ab 2025 je nach Lebenserwartung
Zusätzliche betriebliche Altersvorsorge (2^a Säule)	<ul style="list-style-type: none"> - Manchmal durch Tarifvertrag vorgeschrieben - Häufiger, aber nicht verpflichtet - Auf Wunsch des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber einen bestimmten Betrag vom Bruttolohn als Beitrag verwenden (Endgeltumwandlung) - Beitrag Arbeitgeber ist üblich - Beiträge sind Steuer- und Abgabefrei, doch steuerlich beschränkt - Eintritt 67 	<ul style="list-style-type: none"> - Oft durch Tarifvertrag und Industrie-Rentenkasse verpflichtet - Auch wenn kein Verpflichtung aus dem Tarifvertrag oder Industrie-Rentenkasse besteht, oft vorhanden. - In den Niederlanden üblich, wichtige Arbeitsbedingung! - Beitrag Arbeitgeber oft $\geq 50\%$, Arbeitnehmer $\leq 50\%$; - Der Arbeitgeberbeitrag beträgt oft 9 % bis 12 % des Bruttogehalts. - Rentenfähiges Gehalt (Bemessungsgrenze) beschränkt bis € 137.800 (2024, Vollzeit) - Beiträge sind steuer- und abgabefrei, aber steuerlich begrenzt - Eintritt 68
Private Altersvorsorge (3^a Säule)	Ist möglich	Ist möglich (Leibrente)

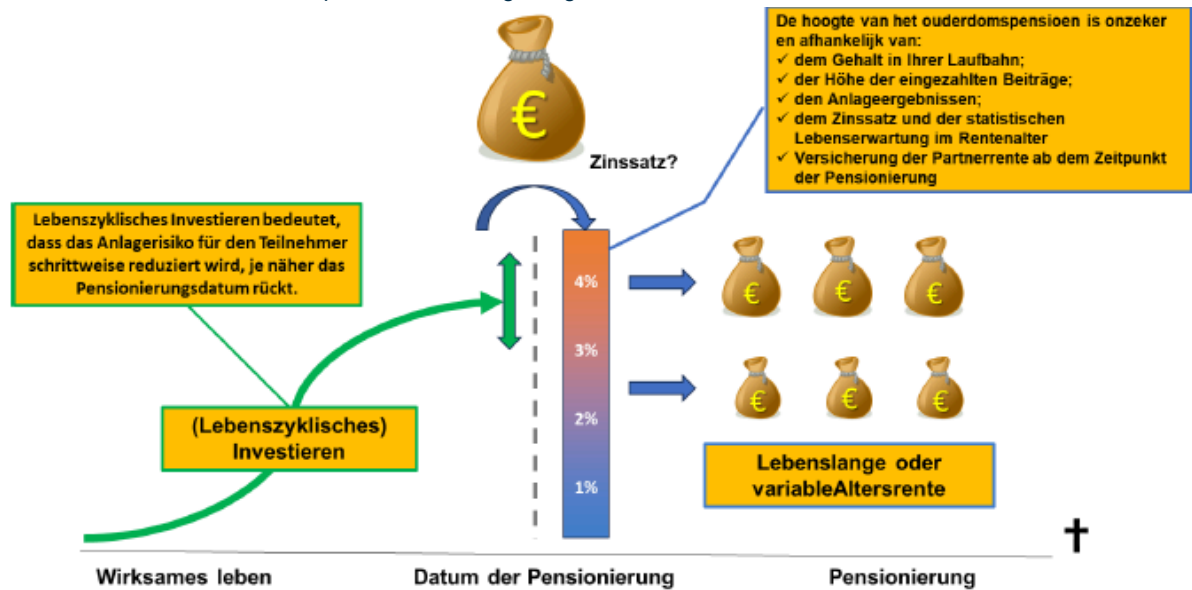
Was ist ein angemessener Rentenplan in den Niederlanden?

Ab dem 1. Juli 2023 ist nach dem niederländischen Rentengesetz nur noch ein sogenanntes Defined Contribution (DC) Rentenplan zulässig.

Im Rahmen eines DC Rentenplan sagen Sie als Arbeitgeber Ihrem Arbeitnehmer einen Rentenbeitrag (einen Defined Contribution) zu. Der Rentenversicherer, mit dem Sie den Vertrag über die DC-Zusage abgeschlossen haben, legt diesen monatlichen Beitrag an, solange der Arbeitnehmer bei Ihnen beschäftigt ist und an dem Rentenplan teilnimmt. Auf diese Weise baut der Arbeitnehmer ein persönliches Rentenskapital auf, mit dem er zum Zeitpunkt der Renteneintritt eine Alters- und/oder Hinterbliebenenrente einkauft. Nachfolgend sind die wichtigsten Elemente eines DC-Rentenplan aufgeführt.

Eigenschaften eines DC-Systems	Erläuterung
Höhe der Beiträge (Defined Contribution)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die Höhe des Defined Contribution wird auf der Grundlage eines festen Prozentsatzes der Rentengrundlage* festgelegt, unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers. Versicherungsmathematisch gesehen bedeutet dies, dass ein jüngerer Arbeitnehmer eine höhere Rente aufbaut als ein älterer Arbeitnehmer: Beide erhalten den gleichen Beitrag, aber der Beitrag des jüngeren Arbeitnehmers bringt über einen längeren Zeitraum eine höhere Rendite. ✓ Da die endgültige Rente für Ihrer Mitarbeiter hauptsächlich von den eingezahlten Defined Contributions und den damit erzielten Anlagerenditen abhängt, ist die erwartete Rente natürlich umso höher, je höher der Defined Contribution-Satz ist.
Die Höhe der Rente für den Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erst zum Zeitpunkt der Renteneintritt des Arbeitnehmers steht fest, welche Alters- und Partnerrente der Arbeitnehmer für das Rentenskapital beim Rentenversicherer erwerben kann. Die Höhe der endgültigen Rente Ihres Arbeitnehmers aus diesem System ist daher ungewiss und abhängig von: <ul style="list-style-type: none"> - dem Gehalt; - der Höhe der eingezahlten Defined Contributions; - der Anlagerendite; - dem Zinssatz und der Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Renteneintritt. ✓ Das Risiko für die Höhe der Rente liegt also vollständig beim Arbeitnehmer!
Anlagen	Der Rentenversicherer investiert die DC-Beiträge in so genannte Lebenszyklus-Investmentfonds, bei denen das Anlagerisiko für den Arbeitnehmer vom Rentenversicherer automatisch reduziert wird, je älter der Arbeitnehmer wird und je näher er dem Renteneintritt kommt.
Risiken für den Arbeitgeber	Der Vorteil eines DC-Rentenplan für Sie als Arbeitgeber besteht darin, dass außer den von Ihnen zu tragenden Rentenkosten keine weiteren Zahlungsrisiken für Sie als Arbeitgeber bestehen. Ein weiterer Vorteil des DC-Rentenplan für Sie als Arbeitgeber ist, dass die Rentenkosten leicht budgetierbar und vorhersehbar sind. Für diesen Plan gibt es keine IFRS/IAS19/BilMoG-Verpflichtungen.
*) Die Rentengrundlage ist das rentenfähige Gehalt abzüglich eines Freibetrags.	

Die Funktionsweise eines DC-Rentenplan kann wie folgt dargestellt werden:



Wie wird die Defined Contribution berechnet?

Dies lässt sich am besten anhand des folgenden Beispiels erläutern.

Beispiel

- Ein Arbeitnehmer arbeitet Vollzeit;
- Der Arbeitnehmer verdient ein Bruttojahresgehalt von € 57.545. Dies ist auch sein rentenfähiges Gehalt.
- Im Rahmen des Rentenplan wird unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers ein Defined Contribution in der Höhe von 18 % auf die Rentengrundlage erhoben. Davon trägt der Arbeitnehmer 6 % und der Arbeitgeber 12 %.
- Darüber hinaus ist ein Freibetrag von € 17.545 im Rentenplan berücksichtigt.

	Defined Contribution insgesamt	Beitrag Arbeitnehmer 6%	Beitrag Arbeitgeber 12%
Rentenfähiges Gehalt	€ 57.545		
Freibetrag	€ 17.545 -/-		
Rentengrundlage	€ 40.000		
Jährlich	€ 7.200	€ 2.400	€ 4.800
Monatlich	€ 600	€ 200	€ 400

Bitte beachten Sie, dass Sie als Arbeitgeber im Rahmen eines Rentenplan neben der Defined Contribution auch Risikoprämien für die Partnerrente, die Waisenrente und die Prämienfreistellung bei Arbeitsunfähigkeit zahlen müssen. Darüber hinaus müssen Sie auch Verwaltungsgebühren an den Rentenversicherer und die Kosten für Ihren Rentenberater zahlen. Siehe bitte auch Abschnitt VI unten.

Welche Leistungen bietet eine Rentenplan meistens?

Bei der Einrichtung eines Rentenplan ist es wichtig, neben dem Sparen für die Zukunft auch die Möglichkeiten zu berücksichtigen, die Sie im Todesfall und bei Arbeitsunfähigkeit bieten wollen. Der kollektive Abschluss dieser Versicherungen ist für die Arbeitnehmer oft vorteilhaft. Ein Rentenplan bietet folgende Leistungen:

- ✓ Altersrente und Partnerrente im Todesfall nach dem Rentenalter
- ✓ Partnerrente* im Todesfall vor dem Rentenalter
- ✓ Zusätzliche befristete Partnerrente (ANW-Lückenrente)* im Todesfall vor dem Rentenalter
- ✓ Waisenrente* im Todesfall vor dem Rentenalter
- ✓ Prämienfreistellung* bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

*) auf Risikobasis versichert, solange der Arbeitnehmer bei Ihnen beschäftigt ist

Welcher Rentenversicherer ist am besten geeignet?

Wenn die Grundsätze des Rentenplan klar sind, können wir uns auf die Suche nach einem geeigneten Rentenversicherer machen, es sei denn, Sie unterliegen einem obligatorischen Rentenplan einer Industrie-Rentenkasse. Ein DC-Rentenplan kann bei einer Versicherungsgesellschaft oder einer Premium-Pensionseinrichtung abgeschlossen werden. Bei der Auswahl spielen neben den Kosten des Rentenplan auch Aspekte wie gute Kommunikation, Service, Verwaltung sowie die Qualität und Performance der Anlagen eine Rolle. Es ist wichtig, einen Versicherer zu wählen, der zu den spezifischen Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens entspricht und marktkonform ist.

Die Kosten eines Rentenplan

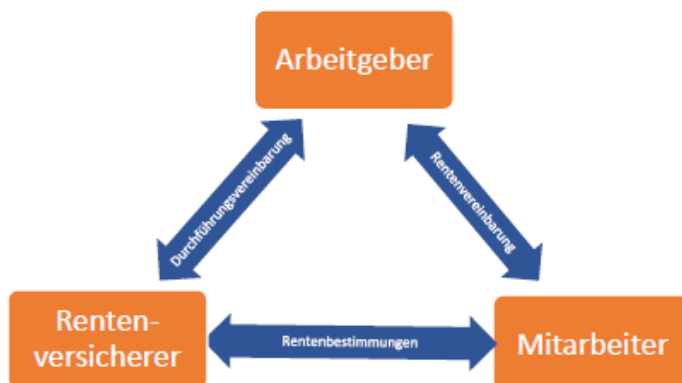
Die Gesamtkosten eines Rentenplan hängen von der Qualität des Rentenplan ab, aber bei einem marktbasierten Rentenplan liegt sich der Arbeitgeberbeitrag zu einem Rentenplan häufig zwischen etwa 10 % und 14 % des Bruttogehalts. Die Kosten eines Rentenplan setzen sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

Kostenkomponente Rentenplan	Höhe	Wird auf das Konto von sein:
Zusage Defined Contribution (für die Altersrente und die Partnerrente im Todesfall nach dem Rentenalter)	Abhängig von Ihren Wünschen und Ihrem Budget für den Rentenplan.	Zunächst muss der Arbeitgeber den vollen Defined Contribution an den Rentenversicherer zahlen. In den Niederlanden ist es jedoch üblich, dass der Arbeitnehmer einen Beitrag zum Rentenplan leistet. In der Praxis ist ein Arbeitnehmerbeitrag von 30 bis 50 % der Defined Contribution üblich. Dieser Arbeitnehmerbeitrag kann vom monatlichen Bruttogehalt des Arbeitnehmers abgezogen werden, wodurch der Arbeitnehmer einen Steuervorteil erhält.
Risikoprämien in Bezug auf: ✓ Prämienfreistellung bei Arbeitsunfähigkeit ✓ Partner- und Waisenrente im Todesfall vor dem Rentenalter	Rund 15 % des Defined Contributions	100% für den Arbeitgeber
Risikoprämien in Bezug auf die ANW-Lückenrente		✓ Bei Pflichtversicherung in einem Rentenplan: 100% für den Arbeitgeber ✓ Bei freiwilliger Versicherung in einem Rentenplan: 50% bis 100% für den Arbeitnehmer.
Verwaltungskosten Rentenversicherer	Rund € 60 - € 100 pro Teilnehmer jährlich	100% für den Arbeitgeber
Honorare Rentenberater	Einmalige und jährliche Gebühren	100% für den Arbeitgeber

Warum ist eine gute Information der Arbeitnehmer wichtig?

Als Arbeitgeber sind Sie gesetzlich verpflichtet, die Arbeitnehmer über den Rentenplan zu informieren. Die Arbeitnehmer müssen wissen, wie die Bedingungen aussehen und welche Möglichkeiten der Rentenplan bietet. Die Erfahrung zeigt, dass die Arbeitnehmer nur begrenzt Zeit und Interesse haben, diese Informationen aufzunehmen. Deshalb müssen die Informationen verständlich und auch leicht auffindbar sein. Dies ist nicht nur eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, sondern auch eine Chance, diese neue Arbeitsbedingung ins rechte Licht zu rücken. Selbstverständlich können wir Ihnen dabei helfen!

Das Rentengesetz regelt die Zuständigkeiten der verschiedenen Parteien und die Beziehungen zwischen ihnen. Zur Verdeutlichung siehe das nachstehende Diagramm:



Häufig gestellte Fragen

Bitte finden Sie hier einige häufig gestellte Fragen.

Angenommen, wir haben während der Vertragslaufzeit mit dem Rentenversicherer keine Arbeitnehmer. Müssen wir dann weiterhin wie gewohnt Beiträge an die Rentenversicherung zahlen?

Sobald alle Mitarbeiter aus Ihrem Unternehmen ausgeschieden sind, werden auch keine Beiträge mehr fällig.

Kann ein Arbeitnehmer auf die Teilnahme am Rentensystem verzichten?

Bitte beachten Sie, dass es sich bei der Rentenversicherung um ein kollektives System handelt, an dem alle Arbeitnehmer daran teilnehmen müssen. Ein Arbeitnehmer kann daher nicht auf die Teilnahme an der Rentenversicherung verzichten. Auch bei der Teilnahme an der Rentenversicherung darf es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Art der Beschäftigung oder Ähnlichem geben.

Kann ein Rentenplan einseitig und ohne Zustimmung der Arbeitnehmer geändert werden?

Für eine Änderung des Rentenplan benötigen Sie immer die individuelle Zustimmung der Arbeitnehmer. Es sei denn, es liegen sehr schwerwiegende (wirtschaftliche) Umstände vor.

Was geschieht beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Unternehmen mit dem bei der Rentenversicherer aufgebauten Rentenskapital?

Das vom Arbeitnehmer aufgebauten Rentenskapital verbleibt bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unverändert bei der Rentenversicherung. Tritt der Arbeitnehmer jedoch in die Dienste eines anderen Arbeitgebers, so hat er einen Rechtsanspruch auf Übertragung des Rentenskapitals auf die Rentenversicherung seines neuen Arbeitgebers zu übertragen.

Ist es auch möglich, dass der Arbeitgeber, anstatt einen Rentenplan anzubieten, dem Arbeitnehmer einen Beitrag zahlt, damit der Arbeitnehmer seine eigene private Rente aufbauen kann?

Anstatt eine betriebliches Rentenplan anzubieten, ist es möglich, dem Arbeitnehmer einen (steuerpflichtigen) Beitrag zu zahlen, damit er seine Rente in Form einer so genannten Leibrente aufbauen kann. Der Arbeitnehmer muss dann eine private Leibrente bei einer Bank oder Versicherung abschließen. Jedes Jahr muss neu berechnet werden, welche Leibrentenprämie steuerlich absetzbar ist. Wir nennen diese Möglichkeit weiter "Leibrentenkonstruktion".

Aus folgenden Gründen raten wir von einer Leibrentenkonstruktion ab:

1. Bis zu 90% der Arbeitgeber in den Niederlanden bieten ihren Arbeitnehmern einen Rentenplan an. Ein Rentenplan wird daher als eine wichtige Arbeitsbedingung auf dem niederländischen Arbeitsmarkt angesehen. Wenn Sie keinen Rentenplan anbieten, wird es schwieriger, gute Mitarbeiter auf dem ("engen") niederländischen Arbeitsmarkt an zu werben und zu halten.
2. Bei einer Leibrente hat ein Arbeitnehmer nicht die gleichen Leistungen wie bei einem Rentenplan. So gibt es beispielsweise keine Prämienfreistellung bei Arbeitsunfähigkeit. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer im Falle einer Leibrente eine separate Lebensversicherung für seinen Partner und seine Kinder abschließen, um eine ähnliche Absicherung wie bei einem Rentenplan zu erhalten (Partnerrente und Waisenrente).
3. In der Praxis kommt es häufig vor, dass ein Arbeitnehmer keine Leibrente abschließt, da die Kosten für eine Finanzberatung leicht 1.500 € oder mehr betragen können. Es kommt auch häufig vor, dass ein Arbeitnehmer nicht genügend Beiträge in seine Leibrente einzahlt. Dies kann zu einer großen Einkommenslücke im Rentenalter führen.

Sollten Sie dennoch eine Leibrentenkonstruktion präferieren, beachten Sie bitte, dass wir Sie und Ihren Mitarbeiter in dieser Hinsicht beraten und unterstützen können. Wir können auch das Leibrente Produkt auswählen und abschließen, das am besten zu Ihrem Mitarbeiter passt.

Zum Schluss

Suchen Sie einen Rentenplan für Ihr Unternehmen? Wesselman Pensioenadviseurs berät und vermittelt als völlig unabhängiger Berater gerne einen geeigneten Rentenplan für Ihr Unternehmen. Wir verfügen über eine transparente Tarifstruktur, die Ihnen als Kunde völlige Klarheit über unsere Kosten und Dienstleistungen verschafft. Unser Ziel ist es, das komplexe Thema der Altersversorgung in den Niederlanden für Sie klar und verständlich zu machen, auf Deutsch oder Englisch!

Wesselman Pensioenadviseurs



Mr. Stefan P.M. Joosten LL.M.
Direktor / Senior Rentenberater



Mr. Rob van Kneegsel MPLA
Rentenberater

Telefonnummer Büro | 00 31 - (0) 492 548 555
Handynummer Stefan | 00 31 - (0) 6 22 55 14 43
Handynummer Rob | 00 31 - (0) 6 51 22 93 66

E-Mail Adresse | info@wesselmanpensioenadviseurs.nl
Website | <https://www.wesselman-info.com/services/pension-advice>

Büro Helmond | Aarle-Rixtelseweg 14, te Helmond
Büro Eindhoven | Meerkollaan 15, te Eindhoven