



hamboorg.city

Betriebliche Altersvorsorge (bAV) — Giải thích đơn giản về Betriebsrente

Tìm hiểu betriebliche Altersvorsorge là gì, cách Entgeltumwandlung hoạt động và tại sao bAV đặc biệt có lợi cho người lao động ở Đức.

Deutsche Begriffe: betriebliche Altersvorsorge | bAV | Direktversicherung | Pensionskasse | Entgeltumwandlung | Betriebsrente | Arbeitgeberzuschuss

Betriebliche Altersvorsorge là gì?

Betriebliche Altersvorsorge (viết tắt: **bAV**) là trụ cột thứ hai của hệ thống hưu trí ở Đức — bên cạnh **lương hưu công cộng** (trụ cột 1) và **bảo hiểm tư nhân** (trụ cột 3). Trong bAV, người lao động tiết kiệm cho hưu trí thông qua nhà tuyển dụng. Lợi ích lớn: Có **ưu đãi thuế** và thường có **trợ cấp từ nhà tuyển dụng**.

Từ năm 2002, **mỗi người lao động** ở Đức có **quyền pháp lý** đối với betriebliche Altersvorsorge thông qua Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG). Điều này cũng áp dụng cho **lao động nước ngoài** có hợp đồng lao động ở Đức.

Entgeltumwandlung hoạt động như thế nào?

Trong **Entgeltumwandlung** (còn gọi: chuyển đổi lương), bạn từ bỏ một phần **lương gross**. Số tiền này sẽ được đưa vào hợp đồng bảo hiểm hưu trí thay thế. Lợi ích: Phần tiền được chuyển đổi phải chịu **ít thuế hơn** và **ít đóng góp bảo hiểm xã hội hơn**.

Tính toán ví dụ (2026)

	Không bAV	Với bAV (200 €/tháng)
Lương gross	3.500 €	3.500 €
Chuyển đổi	0 €	200 €
Lương gross chịu thuế	3.500 €	3.300 €

	Không bAV	Với bAV (200 €/tháng)
Lương net (khoảng)	2.300 €	2.190 €
Chi phí thực tế	—	khoảng 110 €

Kết quả: Bạn đóng góp 200 € vào bAV, nhưng lương net của bạn chỉ giảm khoảng **110 €**. 90 € còn lại bạn tiết kiệm được thông qua thuế thấp hơn và đóng góp xã hội. Đây giống như một **giảm giá từ nhà nước**.

Arbeitgeberzuschuss — Bắt buộc từ 2022

Từ **1 tháng 1 năm 2022**, nhà tuyển dụng phải đóng góp **tối thiểu 15%** của số tiền được chuyển đổi trong Entgeltumwandlung — miễn là nhà tuyển dụng tiết kiệm được đóng góp bảo hiểm xã hội thông qua Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Điều này áp dụng cho **tất cả các cách thực hiện**.

Ví dụ:

- Bạn chuyển đổi **200 €/tháng**
- Nhà tuyển dụng đóng góp tối thiểu **30 €/tháng** (15% của 200 €)
- **Tổng đóng góp:** 230 €/tháng vào Betriebsrente của bạn
- Nhiều nhà tuyển dụng **tự nguyện đóng góp nhiều hơn** (20–50% hoặc thậm chí 100%)

Lời khuyên: Hỏi nhà tuyển dụng của bạn về **mức trợ cấp cụ thể**. Một số công ty cung cấp điều kiện hào phóng hơn mức tối thiểu theo luật.

Giảm trừ và giới hạn tối đa (2026)

Giới hạn	Số tiền (hàng tháng)	Số tiền (hàng năm)
Entgeltumwandlung miễn thuế	đến 604 €	đến 7.248 €
Entgeltumwandlung miễn bảo hiểm xã hội	đến 302 €	đến 3.624 €
Được khuyến nghị tối thiểu	100–200 €	1.200–2.400 €

Các giới hạn miễn thuế và miễn bảo hiểm xã hội dựa trên **giới hạn tính toán đóng góp** của bảo hiểm lương hưu công cộng (Tây) và được điều chỉnh hàng năm.

5 cách thực hiện betriebliche Altersvorsorge

Có năm cách khác nhau để thực hiện betriebliche Altersvorsorge. Nhà tuyển dụng chọn cách thực hiện:

1. Direktversicherung (dạng phổ biến nhất)

- Nhà tuyển dụng mua **bảo hiểm nhân thọ** cho người lao động
- **Lợi ích:** Đơn giản, minh bạch, quyền yêu cầu thuộc về người lao động
- **Nhược điểm:** Lợi tức thường thấp (lãi suất bảo đảm), linh hoạt hạn chế
- **Tốt nhất cho:** Các doanh nghiệp nhỏ và vừa

2. Pensionskasse

- Tương tự Direktversicherung, nhưng thông qua **quỹ hưu trí doanh nghiệp**
- **Lợi ích:** Thường có lợi tức cao hơn Direktversicherung
- **Nhược điểm:** Ít phổ biến hơn, phụ thuộc vào ngành
- **Tốt nhất cho:** Các doanh nghiệp lớn và ngành nhất định (ví dụ: hóa chất, kim loại)

3. Pensionsfonds

- Đầu tư mạnh hơn vào **cổ phiếu** và các hình thức đầu tư khác
- **Lợi ích:** Cơ hội lợi tức cao hơn
- **Nhược điểm:** Rủi ro cao hơn, phức tạp hơn
- **Tốt nhất cho:** Các doanh nghiệp muốn lợi tức cao hơn

4. Unterstützungskasse

- Tổ chức cấp hưu trí bên ngoài, được tài trợ bởi nhà tuyển dụng
- **Lợi ích:** Không có giới hạn tối đa cho đóng góp miễn thuế (§ 4d EStG)
- **Nhược điểm:** Không có quyền yêu cầu trực tiếp của người lao động, bảo vệ phá sản thông qua PSVaG
- **Tốt nhất cho:** Những người có thu nhập cao muốn đóng góp nhiều hơn giới hạn

5. Direktzusage (Pensionszusage)

- Nhà tuyển dụng thanh toán hưu trí **trực tiếp từ tài sản của mình**
- **Lợi ích:** Cách sắp xếp linh hoạt, không có giới hạn tối đa
- **Nhược điểm:** Phụ thuộc vào khả năng thanh toán của nhà tuyển dụng

- **Tốt nhất cho:** Giám đốc điều hành và nhân viên quản lý

Điều gì xảy ra khi thay đổi công việc?

Đây là một trong những câu hỏi quan trọng nhất — đặc biệt đối với người ngoài, những người có thể thay đổi nhà tuyển dụng hoặc rời khỏi Đức:

Tính di động (Mang theo)

- **Direktversicherung và Pensionskasse:** Hợp đồng thường có thể được **chuyển đến nhà tuyển dụng mới** hoặc **tiếp tục tư nhân**
- **Pensionsfonds:** Chuyển giao là có thể, nhưng không được đảm bảo
- **Unterstützungskasse và Direktzusage:** Thường **không thể chuyển giao** — quyền yêu cầu tiềm năng vẫn ở nhà tuyển dụng cũ

Tính không hủy ngang

Quyền yêu cầu của bạn từ bAV **không hủy ngang ngay lập tức**, nếu được tài trợ bởi **Entgeltumwandlung**. Điều này có nghĩa: Ngay cả khi bạn rời khỏi công ty, bạn vẫn giữ lại quyền yêu cầu.

Đối với **các cam kết do nhà tuyển dụng tài trợ:** Quyền yêu cầu trở nên không hủy ngang sau **3 năm làm việc** tại công ty và từ **tuổi 21**.

Quay trở lại quê hương

Nếu bạn rời khỏi Đức:

- Quyền yêu cầu bAV **vẫn tồn tại** — Bạn sẽ nhận được hưu trí sau này
- **Thanh toán** cũng được thực hiện cho nước ngoài (khi đạt tuổi hưu trí)
- **Hủy ngang sớm** thường **không thể** (khác với bảo hiểm hưu trí tư nhân)
- Trong một số trường hợp có thể thanh toán **tiền tạm ứng**, nếu hưu trí hàng tháng dưới mức tối thiểu

Thanh toán — Tôi nhận được gì khi về hưu?

Betriebsrente được thanh toán từ **tuổi hưu trí** (hiện tại 67 tuổi), là:

- **Hưu trí hàng tháng** (suốt đời)
- **Thanh toán vốn một lần** (tùy theo hợp đồng)
- **Hình thức kết hợp** (vốn một phần + hưu trí)

Thuế và đóng góp bảo hiểm xã hội trên Betriebsrente

Quan trọng: Betriebsrente khi về hưu **phải chịu thuế đầy đủ** và có **đóng góp bảo hiểm y tế và bảo hiểm chăm sóc**:

- **Thuế thu nhập** theo mức thuế cá nhân (khi về hưu thường thấp hơn)
- **Bảo hiểm y tế:** mức đóng góp đầy đủ (phần lao động + phần nhà tuyển dụng)
- **Bảo hiểm chăm sóc:** mức đóng góp đầy đủ
- Từ năm 2020 có **giảm trừ** cho Betriebsrente khi bảo hiểm y tế (2026: khoảng **176,75 €/tháng**)

Lời khuyên cho lao động nước ngoài

- **Chủ động hỏi** nhà tuyển dụng của bạn về bAV — nhiều người nước ngoài không biết rằng họ có quyền pháp lý
 - **Sử dụng Arbeitgeberzuschuss:** Lấy ít nhất 15% — tốt hơn nếu nhà tuyển dụng trả nhiều hơn
 - **Tận dụng ưu đãi thuế:** Thông qua Entgeltumwandlung, bạn tiết kiệm thuế và đóng góp bảo hiểm xã hội
 - **Kiểm tra tính di động:** Trước khi thay đổi công việc, làm rõ xem hợp đồng có thể được chuyển hay không
 - **Kết hợp:** bAV bổ sung lương hưu công cộng — cùng với bảo hiểm tư nhân (ví dụ: kế hoạch tiết kiệm ETF), hình thành nên một hệ thống hưu trí vững chắc
- Tính đến: Tháng 3 năm 2026. Tất cả thông tin không có bảo đảm.