Attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die betriebliche Altersversorgung

GDV
DIE DEUTSCHEN VERSICHERER

Impressum
Herausgeber:
Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e. V. (GDV)
Verbraucherservice
Wilhelmstraße 43 / 43 G
10117 Berlin

Beratungs-Hotline
Telefon 0800 3399399 (kostenlos)

Bestell-Hotline
Telefon 0800 7424375 (kostenlos)
Telefax 030 2020-6622

E-Mail: verbraucher@gdv.de
www.gdv.de/verbraucherservice

Redaktion:
Dr. Volker Landwehr
Dr. Markus Raulf

Gestaltung und Beratung:
Pleon GmbH

Fotos:
Laif, Corbis (S.10)

Druck und Vertrieb:
Verlag Versicherungs-
wirtschaft GmbH
Klosestraße 22
76137 Karlsruhe
Telefax 0721 3509-204

Stand: August 2012, ARNA
9. Auflage

Inhalt

Die betriebliche Altersversorgung	**4**
Arbeitgeber und Arbeitnehmer ziehen an einem Strang	**6**
Die fünf Wege zur betrieblichen Altersversorgung	**10**
Staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung	**16**
Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	**24**
Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beachten?	**34**
Adressen	**44**
Stichwortverzeichnis	**45**

Die betriebliche Altersversorgung

Seit langem ist klar: Die gesetzliche Rente wird nicht ausreichen, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu sichern. Ergänzende Vorsorge ist unverzichtbar. Der Gesetzgeber hat den Handlungsbedarf erkannt und mit den Rentenreformen der vergangenen Jahre das System der Alterssicherung in Deutschland neu ausgerichtet. Die betriebliche Altersversorgung wurde dadurch aufgewertet.

Trugen Betriebsrenten im Schatten von gesetzlicher Rente und privater Vorsorge bis vor einigen Jahren nur zu einem geringen Teil zum Alterseinkommen bei, ist hier inzwischen ein Wandel eingetreten. Wege für neue, attraktive Betriebsrenten wurden eröffnet. Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften sehen infolge des neuen Rechtsrahmens eine Renaissance dieses Vorsorgemodells.

Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, dürfen verlangen, Teile ihres Entgelts für eine betriebliche Altersversorgung zu nutzen. Unternehmen erhalten über betriebliche Versorgungsregelungen personalpolitische und betriebswirtschaftliche Instrumente in die Hand, die ihre Marktpositionen verbessern können. Und für den Staat ist wichtig, dass die betriebliche Altersversorgung eine ergänzende Funktion bei der Sicherung des Lebensstandards im Alter übernimmt.

Chancen und Stärken, neue Rechte und neue Förderungen der betrieblichen Altersversorgung sind aber noch stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu bringen. Weil sich arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte überlagern, ist das Thema komplex. Information und Aufklärung sind deshalb hilfreich. Darum geht es in der vorliegenden Broschüre.

Die Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung, wie sie durch die Rentenreformen in die Tat umgesetzt wurde, ist ein gutes Signal. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können gemeinsam Nutzen aus diesen Reformen ziehen. Und beide übernehmen Verantwortung.

Diese Broschüre gibt einen Überblick über die wichtigsten Regeln. Sie soll Unternehmen, Betriebsräten und Arbeitnehmern Hilfestellung leisten, sich für eine betriebliche Altersversorgung zu entscheiden und diese in ein individuelles Vorsorgekonzept umzusetzen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer ziehen an einem Strang

Umfangreiche Reformen sind in den vergangenen Jahren in die Wege geleitet worden. Dabei ist auch die betriebliche Altersversorgung attraktiver geworden.

DREI-SÄULEN-MODELL

Das Alterssicherungssystem in Deutschland ruht auf drei Säulen: der gesetzlichen Rente, der betrieblichen Altersversorgung sowie der privaten, kapitalgedeckten Altersvorsorge insbesondere durch Lebens- und Rentenversicherungen. Diese Architektur der Alterssicherung ist aber ins Wanken geraten – vor allem wegen der Alterung unserer Bevölkerung. Und noch immer sind die Lasten sehr ungleich auf die Säulen verteilt: In den alten Bundesländern erhielten 2007 89 Prozent der Männer und 84 Prozent der Frauen, die 65 Jahre und älter sind, eine gesetzliche Rente; in den neuen Bundesländern waren es für Männer und Frauen sogar jeweils 99 Prozent. Eine Betriebsrente erhielten in den alten Bundesländern hingegen nur 44 Prozent der Männer und 10 Prozent der Frauen. In den neuen Bundesländern waren es sogar nur 2 Prozent der Männer und 1 Prozent der Frauen.[1] Natürlich beziehen viele der heutigen Rentner auch noch private Kapitaleinkommen; der Anteil am Gesamteinkommen ist aber in der Regel eher gering.

Der Gesetzgeber hat erkannt: Angesichts der Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung müssen nicht nur die private Vorsorge, sondern auch die betriebliche Altersversorgung gestärkt und steuerlich begünstigt werden. Perspektivisch sollte sich das System der Altersvorsorge bei einem Verhältnis von 50 zu 50 einpegeln: 50 Prozent der Leistungen sollten aus der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung und 50 Prozent der Leistungen aus der betrieblichen und privaten, kapitalgedeckten Altersversorgung stammen. Die Rentenreformen der vergangenen Jahre haben den Weg dahin geebnet. Mit In-Kraft-Treten des Alterseinkünftegesetzes am 1. Januar 2005 ist dieser Weg hin zu einer stärkeren Eigenverantwortung der Bürger weiter ausgebaut worden.

In Zukunft wird die betriebliche Altersversorgung eine bedeutendere Rolle bei der Ergänzung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und damit bei der Sicherung des Lebensstandards im Alter spielen. Betriebliche Altersversorgung schafft soziale Sicherheit. Neben gesamtwirtschaftlichen und sozialpolitischen Erwägungen spricht für eine weitere Stärkung auch, dass sich über attraktive betriebliche Versorgungsregelungen wichtige personalpolitische Ziele erreichen lassen.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Betriebsrenten sind erweitert und die steuerliche Förderung ist verbessert worden.

Rente online berechnen

Mit dem Online-Rentenrechner des Verbraucherservice des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) können Versicherte schnell und einfach feststellen, wie gut sie im Alter oder bei Invalidität abgesichert sind. Und welche monatlichen Bezüge ihnen zur Verfügung stehen. Abhängig von den Angaben der Nutzer zeigt der Rechner außerdem, ob diese Summe den individuellen Bedürfnissen entspricht. Und falls nicht, wie hoch die Versorgungslücke – auch unter Berücksichtigung der Inflation – ist. Um ihre persönliche Versorgungssituation mit dem Rentenrechner zu analysieren, brauchen Versicherte einige Informationen aus ihrer aktuellen gesetzlichen Renteninformation der Deutschen Rentenversicherung. Haben sie zudem eine betriebliche und private Altersvorsorge abgeschlossen, sind auch Daten aus den so genannten Standmitteilungen der entsprechenden Versicherungsunternehmen beziehungsweise Pensionskassen oder Pensionsfonds erforderlich. Zu finden ist der Rentenrechner unter **www.eigenvorsorge-report.de**.

[1] Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2008); Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID '07), Tabellen 3-1a, 3-1b, 3-2

TRENDWENDE: GEÄNDERTE GESETZE MACHEN BETRIEBSRENTEN ATTRAKTIV

Die betriebliche Altersversorgung bietet Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Frühere Jahre waren durch eine abnehmende Bedeutung der Betriebsrenten in der deutschen Alterssicherung gekennzeichnet. Nach Jahrzehnten der Stagnation besaßen Ende 2001 in der Privatwirtschaft noch etwa 38 Prozent der Arbeitnehmer eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf Betriebsrente.

Eine Ursache für den negativen Trend war der steuerliche Rahmen für die betriebliche Altersversorgung. Auch die arbeitsrechtlichen Bedingungen der betrieblichen Altersversorgung waren nicht mehr zeitgemäß, denn sie behinderten die Mobilität der Arbeitnehmer.

Doch der Negativtrend konnte mit den jüngsten Rentenreformen aufgehalten werden. So hatten Ende 2007 etwa 52 Prozent der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung erworben.[1] Der Grund dafür ist, dass seit Januar 2002 die betriebliche Altersversorgung wesentlich stärker staatlich gefördert wird – über sozialversicherungsrechtliche und neue steuerliche Förderungen.

[1]Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008); Alterssicherungsbericht 2008, Tabelle D. 1. 1

Zudem haben Arbeitnehmer seither einen Rechtsanspruch auf so genannte Entgeltumwandlung. Neu hinzugekommen sind im Jahr 2002 Pensionsfonds als fünfte Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung – die Fachleute sprechen vom fünften „Durchführungsweg".

Durch die neue Form der Beitragszusage mit Mindestleistung sowie verkürzte Unverfallbarkeitsfristen wurden darüber hinaus **attraktivere Rahmenbedingungen** für die betriebliche Altersversorgung geschaffen. Auch Tarifverträge haben neue Anreize gegeben.

WAS IST DAS GENAU: BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG?

Unter betrieblicher Altersversorgung versteht man alle Leistungen, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zur

- Altersversorgung,
- Hinterbliebenenversorgung oder
- Invaliditätsversorgung

zusagt. Die betriebliche Altersversorgung trägt damit zur sozialen **Sicherung des Arbeitnehmers** und seiner Familie bei.

Für den **Arbeitgeber** bietet sie eine Möglichkeit, Mitarbeiter zu binden und zu motivieren. Zudem spart der Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung oftmals Lohnnebenkosten.

Dem Arbeitgeber stehen zur **Durchführung der betrieblichen Altersversorgung** verschiedene Wege zur Verfügung: Er kann sie entweder unmittelbar (Direktzusage) oder mittelbar über einen externen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Unterstützungskasse) organisieren.

Finanziert wird die betriebliche Altersversorgung durch den Arbeitgeber selbst oder durch den Arbeitnehmer, indem dieser mit dem Arbeitgeber vereinbart, Teile seines Lohns oder Gehalts in eine Zusage auf spätere Versorgungsleistungen umzuwandeln.

FINANZIERUNGSFORM: ENTGELTUMWANDLUNG

Die betriebliche Altersversorgung war früher eine rein freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Sie wurde oft auch von ihm allein finanziert. Auch nach der Reform des Betriebsrentenrechts ist der Arbeitgeber nicht gezwungen, sich an der Alterssicherung seiner Arbeitnehmer finanziell zu beteiligen. Seit dem 1. Januar 2002 können Arbeitnehmer allerdings von ihrem Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung verlangen, wenn sie bereit sind, dafür auf Entgelt zu verzichten (gesetzlicher **Anspruch auf Entgeltumwandlung**). Dies gilt auch für Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit und selbst für geringfügig Beschäftigte mit einem so genannten 400-Euro-Job, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Entgeltumwandlung – er kann Teile seines Gehalts in betriebliche Altersversorgung umwandeln.

Will der Arbeitnehmer also etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld verwenden, um damit eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesem Wunsch in dem gesetzlich bestimmten Umfang nachzukommen (Umwandlung von Entgelt bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten – das sind 2 688 Euro im Jahr 2012). Diese Grundsätze gelten allerdings nur eingeschränkt, wenn bereits auf Grund einer älteren Vereinbarung eine Entgeltumwandlung – gleichgültig in welchem Durchführungsweg – besteht.

Um seinen Verwaltungsaufwand bei der Entgeltumwandlung so gering wie möglich zu halten, kann der Arbeitgeber verlangen, dass **regelmäßige Beitragszahlungen** in gleich bleibender Höhe vorgenommen werden. Diesem Ziel dient auch die gesetzliche Regelung, dass der Arbeitnehmer jährlich einen **Mindestbeitrag** zahlen muss; im Jahr 2012 sind das 197 Euro (das entspricht einem 160stel der Bezugsgröße der Rentenversicherung).

Die fünf Wege zur betrieblichen Altersversorgung

Eine betriebliche Altersversorgung kann über fünf verschiedene Durchführungswege aufgebaut und gestaltet werden. Sie unterscheiden sich insbesondere durch die Art der Vermögensansammlung und die Möglichkeiten der Anlage von Beiträgen.

Insgesamt gibt es für die betriebliche Altersversorgung fünf **Durchführungswege** – also Wege zum Aufbau und zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung. Zum einen kann der Arbeitgeber die Versorgungszusage unmittelbar erteilen. In diesem Fall spricht man von einer Direkt- oder auch Pensionszusage. Zum anderen kann er die betriebliche Altersversorgung auch über einen externen Versorgungsträger abwickeln (mittelbare Versorgungszusage). Hierfür stehen die Direktversicherung, die Pensionskasse, der Pensionsfonds sowie die Unterstützungskasse als Durchführungswege zur Verfügung.

DIREKTZUSAGE/PENSIONSZUSAGE

Bei der Direktzusage, auch Pensionszusage genannt, verpflichtet sich der **Arbeitgeber**, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalles (Rentenalter, Invalidität oder Tod) unmittelbar die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen, beispielsweise eine Betriebsrente. Der Arbeitgeber bildet dafür Pensionsrückstellungen in der Bilanz, die er steuerlich geltend machen kann. Die Höhe der Rente richtet sich in der Regel nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des früheren Einkommens.

Zwar unterliegt die Direktzusage keiner staatlichen Aufsicht oder Anlageregulierung. Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer aber geschützt. In diesem Fall tritt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV a. G.) an die Stelle des Arbeitgebers und übernimmt dessen Leistungsverpflichtung. Die Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein hat der Arbeitgeber zu zahlen.

Anwartschaften oder Ansprüche aus Direktzusagen sind bei Insolvenz des Arbeitgebers durch den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt.

Der Betrieb wird bei dieser Zusageform durch mögliche vorzeitige Versorgungsfälle mit einem vergleichsweise hohen finanziellen Risiko belastet – vor allem, wenn er nur wenige Mitarbeiter hat. Um diese betriebsfremden Risiken abzusichern und bei Eintritt des Versorgungsfalles das erforderliche Kapital garantiert zur Verfügung zu haben, ist vor allem Arbeitgebern kleinerer und mittlerer Unternehmen dringend der Abschluss einer **Rückdeckungsversicherung** zu empfehlen. Eine Vielzahl von Versicherern bietet entsprechende Rückdeckungsversicherungen an.

Unter einer Rückdeckungsversicherung versteht man eine vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zur Rückdeckung seiner Versorgungszusage auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossene Versicherung, für deren Leistungen der Arbeitgeber bezugsberechtigt ist.

Für Beiträge oder Zuwendungen gibt es grundsätzlich keine Obergrenzen. Auf Grund des relativ hohen Verwaltungsaufwandes eignet sich die Direktzusage in aller Regel nicht für kleinere Betriebe.

Pensions-Sicherungs-Verein (PSV a. G.)

Der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSV a. G.) ist der gesetzliche Träger der Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung. Sein alleiniger Zweck ist die Gewährleistung der betrieblichen Altersversorgung für den Fall der Insolvenz eines Arbeitgebers. Über ein Konsortium von Lebensversicherungsunternehmen zahlt er die wegen Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers übernommenen Renten aus.

Die Mittel für die Durchführung der Insolvenzsicherung werden durch Beiträge der insolvenzsicherungspflichtigen Arbeitgeber aufgebracht. Bei der Finanzierung handelt es sich nicht um ein Anwartschaftsdeckungsverfahren, sondern um ein Rentenwertumlageverfahren. Charakteristisch dafür ist, dass die Beitragssätze von Jahr zu Jahr schwanken, da sich der so genannte Schadenverlauf in den Beitragssätzen unmittelbar niederschlägt – je nach der Zahl der Insolvenzen und nach der Höhe der dadurch entstandenen Schäden. Der PSV a. G. hatte zum Ende des Jahres 2011 rund 90 700 beitragspflichtige Mitglieder.

UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung eines Unternehmens oder mehrerer Unternehmen, zumeist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins.

Auch bei der Unterstützungskasse sind die Versorgungsansprüche sicher – und der Arbeitgeber erhält mit den Beiträgen zur Unterstützungskasse ein zusätzliches Finanzierungsinstrument.

Die Zahlungen an die Unterstützungskasse werden vom Arbeitgeber geleistet – finanziert entweder direkt von ihm selbst oder durch Entgeltumwandlung, also vom Bruttogehalt des Arbeitnehmers. Ähnlich wie bei der Direktzusage gibt es ein Sicherheitsnetz: Die Arbeitnehmer sind **bei Insolvenz** des Arbeitgebers über den PSV a. G. **geschützt**. Demzufolge hat der Arbeitgeber auch Beiträge an den PSV a. G. abzuführen.

Die Unterstützungskasse unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht und ist auch in der Anlage ihres Vermögens frei. Die Kasse darf ihr Vermögen beispielsweise beim jeweiligen Trägerunternehmen anlegen. Im Klartext: Die Unterstützungskasse kann einen Teil des anzusparenden Vermögens im Unternehmen belassen – sozusagen als Darlehen.

Da die Unterstützungskassenzusage für das Unternehmen im Leistungsfall mit erheblichen Risiken verbunden ist, sollte der Arbeitgeber für eine vollständige Vorfinanzierung der späteren Versorgungsleistungen sorgen, und zwar durch den Abschluss einer Rückdeckungsversicherung.

Für den Arbeitgeber ist dieses Modell der betrieblichen Altersversorgung auch deshalb attraktiv, weil die Beiträge an die **Rückdeckungsversicherung** steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähig sind.

Um den Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber gering zu halten, bietet es sich für kleinere Unternehmen an, ihre Versorgung über so genannte **Gruppenunterstützungskassen** abwickeln zu lassen. Diese übernehmen gegen Gebühr einen Großteil des Verwaltungsaufwands.

DIREKTVERSICHERUNG

Eine weit verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung ist die Direktversicherung. Bei diesem Durchführungsweg schließt der Arbeitgeber per Einzel- oder Gruppenvertrag eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer ab. **Versicherungsnehmer** und Beitragsschuldner ist somit der **Arbeitgeber** – Begünstigter oder auch Bezugsberechtigter aber ist der Arbeitnehmer. Die Aufwendungen des Arbeitgebers sind, gleich ob von ihm selbst oder vom Arbeitnehmer per Entgeltumwandlung finanziert, voll abzugsfähige Betriebsausgaben.

Direktversicherungen unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der Anlageregulierung nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz. Dabei steht die Sicherheit einer kontinuierlichen Rendite im Vordergrund. Dementsprechend dürfen die Beiträge bei der klassischen Direktversicherung nur bis zu 35 Prozent der Anlagemittel in Aktien investiert werden. Bei der fondsgebundenen Direktversicherung werden höhere Aktienquoten erreicht. Allerdings ist auch hier der Kapitalerhalt durch vorsichtige Kapitalanlage gesichert. Bei der Direktversicherung ist der Arbeitgeber in aller Regel nicht zur Zahlung von Beiträgen an den Pensions-Sicherungs-Verein verpflichtet.

Die Direktversicherung ist der Klassiker der betrieblichen Altersversorgung – mit einem geringen Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber und einem hohen Maß an Sicherheit und Rendite für den Arbeitnehmer.

Die Direktversicherung eignet sich vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen, da der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber gering ist und er kein finanzielles Risiko trägt. Auch für den Arbeitnehmer ist dieser klassische Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung sehr attraktiv. Die Leistungen der Direktversicherung setzen sich zusammen aus einem garantierten Teil, der unabhängig von der Kapitalmarktlage ist, und einem überschussabhängigen Teil – der so genannten Überschussbeteiligung.

Zurzeit errechnen sich bei der klassischen Direktversicherung die garantierten Leistungen mit einem Zinssatz von 1,75 Prozent. Zudem geben die meisten Versicherer über 95 Prozent ihrer darüber hinaus erwirtschafteten Überschüsse an die Versicherten weiter. Bereits zugewiesene Überschüsse bleiben dem Versicherten dabei erhalten, so dass sich negative Entwicklungen am Kapitalmarkt nur auf die zukünftige Überschussbeteiligung auswirken.

PENSIONSKASSE

Wie Direktversicherungen sind Pensionskassen rechtlich selbstständige Unternehmen. Sie werden von einem oder mehreren Unternehmen getragen und sind aufsichtsrechtlich Versicherungen.

Pensionskassen sind von Arbeitgebern getragene Unternehmen – sie gewähren den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf zugesagte Leistungen bei eher konservativer Vermögensanlage.

Pensionskassen gewähren den Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen einen **Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen**. Sie finanzieren sich über Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen. Wie andere Versicherungen unterliegen sie der staatlichen Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Pensionskassen müssen ihr Vermögen eher konservativ anlegen. Wie bei der klassischen Direktversicherung steht eine kontinuierliche und sichere Rendite im Vordergrund. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber auch bei diesem Durchführungsweg nicht in den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV a. G.) einzahlen.

PENSIONSFONDS

Pensionsfonds bieten durch fehlende Anlagebeschränkungen gute Renditechancen.

Der Pensionsfonds als im Jahr 2002 neu eingeführter Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung orientiert sich an angelsächsischen Vorbildern. Er bietet für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein höheres Maß an **Flexibilität** als die herkömmlichen Modelle betrieblicher Altersversorgung.

Bei einem Pensionsfonds handelt es sich um einen rechtlich selbstständigen Versorgungsträger, der den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumt.

Pensionsfonds unterliegen nicht den strengen Restriktionen der herkömmlichen Lebens- und Rentenversicherungen. Sie dürfen ihr Vermögen in höherem Maße auch am Aktienmarkt anlegen, um dessen **Renditechancen** besser nutzen zu können. Allerdings ergeben sich daraus auch **höhere Risiken**, da die Kurse am Aktienmarkt zum Teil stark schwanken.

Bei einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer wie bei der Direkt- und Unterstützungskassenzusage über den Pensions-Sicherungs-Verein abgesichert. Der Beitrag des Arbeitgebers zum PSV a. G. beträgt dabei lediglich ein Fünftel des normalen Beitrags.

Vergleich der verschiedenen Durchführungswege

	Rechtsanspruch auf Leistung	Vermögensansammlung	Anlagebeschränkungen	Insolvenzsicherung
Direktzusage	ja	intern	keine	Pflicht
Unterstützungskasse	nein [1]	extern	keine	Pflicht
Pensionsfonds	ja	extern	keine	Pflicht (abgesenkter Beitrag)
Pensionskasse	ja	extern	ja	nein
Direktversicherung	ja	extern	ja	nein

[1] aber durch Rechtsprechung faktisch eingeräumt

Quelle: GDV

DIE WAHL DES DURCHFÜHRUNGSWEGES

Welcher der beschriebenen Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung in einem Unternehmen genutzt wird, legen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entweder einzelvertraglich oder durch eine Betriebsvereinbarung fest.

Wenn der Arbeitgeber eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds anbietet, ist der Arbeitnehmer daran allerdings gebunden. Bietet der Arbeitgeber keinen dieser Durchführungswege an, hat der Arbeitnehmer auf jeden Fall Anspruch auf Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung. Bei welchem Versicherungsunternehmen diese Direktversicherung abgeschlossen wird, kann der Arbeitgeber bestimmen.

Grundsätzlicher Verlauf zur Wahl des Durchführungsweges:

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich über einen Durchführungsweg:

   Grundsätzlich stehen alle Durchführungswege zur Wahl. Wünscht der Arbeitnehmer eine Riester-geförderte betriebliche Altersversorgung, kommen jedoch nur Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung in Frage.

2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich nicht auf einen Durchführungsweg einigen, der Arbeitgeber bietet aber Pensionskasse oder Pensionsfonds als Durchführungsweg an:

   Nur Pensionskasse oder Pensionsfonds können genutzt werden.

3. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich nicht über einen Durchführungsweg und der Arbeitgeber bietet weder Pensionskasse noch Pensionsfonds als Durchführungsweg an:

   Der Arbeitnehmer kann den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

   Aber: Die Wahl des Versicherers liegt beim Arbeitgeber.

Staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung

Durch das Alterseinkünftegesetz wurde zu Beginn des Jahres 2005 die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung nochmals verbessert.

DIREKTZUSAGE UND UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Die gewohnte steuerliche Behandlung der Direktzusage und der Unterstützungskasse bleibt auch nach dem Alterseinkünftegesetz erhalten. Unverändert sind die Beiträge beziehungsweise Aufwendungen in der Ansparphase steuerfrei. Die im Versorgungsfall gezahlten Leistungen sind hingegen voll mit dem persönlichen Steuersatz zu versteuern.

Die vom Arbeitgeber finanzierten Aufwendungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen bleiben darüber hinaus in der Sozialversicherung in voller Höhe beitragsfrei. Finanziert der Arbeitnehmer die Aufwendungen im Wege der Entgeltumwandlung, sind diese bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze beitragsfrei.

DIE STEUER- UND BEITRAGSFREIHEIT DER BEITRÄGE IN PENSIONSFONDS, PENSIONSKASSE SOWIE DIREKTVERSICHERUNG

Im Zuge des Alterseinkünftegesetzes ist es zu einer weitgehenden **Gleichstellung der steuerlichen Behandlung** sowohl der Beiträge, die in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gezahlt werden, als auch der Leistungen dieser Versorgungsträger gekommen.

Beiträge, gleichgültig ob diese vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber geleistet werden, sind gemäß § 3 Nr. 63 EStG für den Arbeitnehmer **grundsätzlich steuerfrei**. Die Steuerfreiheit besteht dabei in allen Bundesländern bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte – im Jahr 2012 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 2 688 Euro. Dieser Höchstbetrag erhöht sich noch um weitere 1 800 Euro, sofern der Arbeitgeber eine Versorgungszusage nach dem 31. Dezember 2004 erteilt.

Die Steuerfreiheit der Beiträge greift aber nur dann, wenn die **Altersleistung grundsätzlich als lebenslange Rente** ausgezahlt wird. Möglich ist es auch, sich bis zu 30 Prozent des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals auszahlen zu lassen. Ferner ist bei der Pensionskasse und der Direktversicherung ein Wahlrecht zur Auszahlung des gesamten angesparten Kapitals vereinbar. Wird dieses ausgeübt, kann das gesamte Kapital zu Beginn der Leistungsphase ausgezahlt werden. Aber **Vorsicht**: Wer schon in der Ansparphase ein vereinbartes Kapitalwahlrecht ausübt, der verliert unter Umständen für die künftigen Beiträge die Steuerfreistellung.

Auch für den Pensionsfonds, die Pensionskasse und die Direktversicherung gilt: Die Beiträge unterliegen grundsätzlich in Höhe der steuerfreien Beträge nicht der **Sozialabgabenpflicht**. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer die Aufwendungen im Wege der Entgeltumwandlung finanziert. Der Gesetzgeber hat hier ein klares Signal zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung gegeben, indem er die ursprünglich vorgesehene Befristung der Sozialabgabenfreiheit bis Ende 2008 aufgehoben und die Entgeltumwandlung dauerhaft beitragsfrei gestellt hat. Zu beachten ist aber, dass für das zusätzliche Aufstockungsvolumen von 1 800 Euro stets in vollem Umfang Sozialabgaben zu zahlen sind.

§ 3 Nr. 63 EStG: steuerfreie Einnahmen

Steuerfrei sind …

Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes vom 26. Juni 2001 (BGBl S. 1310, 1322), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 5. Juli 2004 (BGBl.I S. 1427) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung vorgesehen ist, soweit die Beiträge im Kalenderjahr 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 3 des Betriebsrentengesetzes verlangt hat, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach § 10a oder Abschnitt XI erfüllt werden. Der Höchstbetrag nach Satz 1 erhöht sich um 1 800 Euro, wenn die Beiträge im Sinne des Satzes 1 auf Grund einer Versorgungszusage geleistet werden, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurde. Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleis-tete Beiträge im Sinne des Satzes 1 sind steuerfrei, soweit sie 1 800 Euro vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, nicht übersteigen; der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die nach den Sätzen 1 und 3 steuerfreien Beiträge, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat; Kalenderjahre vor 2005 sind dabei jeweils nicht zu berücksichtigen.

Die aus den steuerfrei eingezahlten Beiträgen stammenden **Leistungen** (Auszahlungen) unterliegen im Versorgungsfall der **vollen Steuerpflicht** und sind mit dem individuellen Steuersatz zu versteuern. Auch hier kommt also die so genannte nachgelagerte Besteuerung zum Tragen. Darüber hinaus sind sämtliche Leistungen der betrieblichen Altersversorgung der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterworfen.

DIE RIESTER-FÖRDERUNG IN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Neben der Steuerfreistellung der Beiträge gemäß § 3 Nr. 63 EStG besteht bereits seit dem 1. Januar 2002 auch die Möglichkeit, für Beiträge in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung die so genannte **Riester-Förderung** in Form von **Zulagen und Sonderausgabenabzug** in Anspruch zu nehmen (nach den Vorschriften der §§ 10a, 79 ff. EStG).

Hierfür kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber fordern, dass seine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung die Voraussetzungen der Riester-Rente erfüllt. Wichtig dafür ist auch wieder, dass die entsprechende Direktversicherung, die Pensionskasse oder der Pensionsfonds im Alter **grundsätzlich lebenslange Leistungen** erbringt.

Riester-Produkte der betrieblichen Altersversorgung sind im Übrigen – anders als im Bereich der privaten Altersvorsorge – nicht zu zertifizieren.

WIE FUNKTIONIERT DIE ZULAGENFÖRDERUNG?

Die Zulagen werden unabhängig vom Einkommen auf Antrag gewährt. Sie setzen sich aus der Grundzulage und der Kinderzulage zusammen. Die volle Grundzulage beträgt seit dem Jahr 2008 154 Euro. Für jedes Kind, für das der Arbeitnehmer Kindergeld bezieht, gibt es seit dem Jahr 2008 eine Kinderzulage in Höhe von grundsätzlich 185 Euro. Für jedes nach dem 31. Dezember 2007 geborene Kind beträgt die Zulage sogar 300 Euro pro Jahr.

§ 10a EStG: zusätzliche Altersvorsorge

(1) In der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherte können Altersvorsorgebeiträge (§ 82) zuzüglich der dafür nach Abschnitt XI zustehenden Zulage jährlich bis zu 2 100 Euro als Sonderausgaben abziehen ...

(2) Ist der Sonderausgabenabzug nach Absatz 1 für den Steuerpflichtigen günstiger als der Anspruch auf die Zulage nach Abschnitt XI, erhöht sich die unter Berücksichtigung des Sonderausgabenabzugs ermittelte tarifliche Einkommensteuer um den Anspruch auf Zulage. In den anderen Fällen scheidet der Sonderausgabenabzug aus. Die Günstigerprüfung wird von Amts wegen vorgenommen.

Beispiel Steuerersparnis nach § 3 Nr. 63 EStG bei Abschluss einer Direktversicherung

	Ohne Direktversicherung	Mit Direktversicherung
1. Bruttojahresgehalt	45 000 Euro	45 000 Euro
2. Versicherungsbeitrag für die Direktversicherung (steuerfrei)	–	4 488 Euro
3. Zwischensumme	45 000 Euro	40 512 Euro
4. Individuelle Lohnsteuer (Steuerklasse 1)	8 242 Euro	6 914 Euro
5. **Steuerersparnis**	–	**1 328 Euro**
6. Nettogehalt (ohne Sozialversicherungsbeiträge)	36 758 Euro	33 598 Euro
7. **„Nettoaufwand" für die Direktversicherung**		**3 160 Euro**

Quelle: GDV

Die volle Zulage im Jahr 2012 bekommt nur derjenige, der mindestens vier Prozent seines beitragspflichtigen Vorjahreseinkommens – einschließlich der staatlichen Zulage – als so genannten **Mindesteigenbeitrag** an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung erbringt. Sind die geleisteten Beiträge niedriger als der jeweilige Mindesteigenbeitrag, wird die Zulage anteilig gekürzt. Maximal müssen jedoch nur die als Sonderausgaben abzugsfähigen Beiträge – einschließlich der Zulage – eingezahlt werden. Seit 2008 sind dies pro Jahr 2 100 Euro abzüglich Zulage (vergleiche Tabelle Seite 20).

Bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen und Kindern kann es sein, dass die Zulagen bereits den Aufwendungen von vier Prozent entsprechen oder diese gar übersteigen. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer in dem entsprechenden Jahr einen **Sockelbetrag** in Höhe von 60 Euro leisten, um die volle Zulage zu bekommen.

UND WIE FUNKTIONIERT DER SONDERAUSGABENABZUG?

Die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, an eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung geleisteten Beiträge können bei der Einkommensteuerveranlagung als Sonderausgaben berücksichtigt werden. Sonderausgaben werden allgemein als private Ausgaben definiert, die weder Werbungskosten noch Betriebsausgaben sind. Diese Privatausgaben sind immer dann steuerlich abziehbar, wenn das Einkommensteuergesetz dies ausdrücklich vorsieht.

So werden Vorsorgeaufwendungen wie zum Beispiel Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Unfall- und Haftpflicht-, aber auch zur selbstständigen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsversicherung in einem bestimmten Umfang als Sonderausgaben anerkannt. Ebenso sind **Altersvorsorgebeiträge** zum Aufbau einer betrieblichen oder privaten Riester-Rente grundsätzlich **als Sonderausgaben abziehbar** (nach § 10a EStG).

Im Bereich der Riester-geförderten betrieblichen Altersversorgung prüft das Finanzamt bei der Veranlagung zur Einkommensteuer, ob für den Arbeitnehmer die Steuerersparnis im Rahmen des Sonderausgabenabzugs höher ist als die Zulage. Ist dies der Fall, bekommt der Begünstigte die über die Zulage hinausgehende Steuerermäßigung erstattet.

Im Jahr 2012 können zuzüglich der Zulagen für die Riester-Rente maximal 2 100 Euro an Altersvorsorgebeiträgen als Sonderausgaben vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden.

Die Riester-Förderung in ihrer Kombination aus Zulagen- und Sonderausgabenabzugsförderung hat letztlich den Effekt, dass die an den externen Versorgungsträger aus dem individuell versteuerten und in der Sozialversicherung verbeitragten Arbeitsentgelt (Nettolohn) gezahlten Beiträge im Nachhinein zumindest steuerfrei gestellt werden. Die dabei erreichte staatliche Förderquote am Gesamtbeitrag kann 90 Prozent und mehr betragen (siehe dazu auch Seite 21).

Im Alter ist dann zu beachten, dass die auf den geförderten Beiträgen beruhenden **Leistungen voll steuerpflichtig** sind. Dies bedeutet, dass eine „Riester-Rente“ mit dem persönlichen Steuersatz nachgelagert zu versteuern ist. Zudem fallen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung an.

§ 82 EStG: Altersvorsorgebeiträge

(1) Geförderte Altersvorsorgebeiträge sind im Rahmen der in § 10a genannten Grenzen 1. Beiträge, 2. Tilgungsleistungen, die der Zulageberechtigte (§ 79) bis zum Beginn der Auszahlungsphase zugunsten eines auf seinen Namen lautenden Vertrags leistet, der nach § 5 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes zertifiziert ist (Altersvorsorgevertrag). Die Zertifizierung ist Grundlagenbescheid im Sinne des § 171 Abs. 10 der Abgabenordnung …

(2) Zu den Altersvorsorgebeiträgen gehören auch

a) die aus dem individuell versteuerten Arbeitslohn des Arbeitnehmers geleisteten Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung und

b) Beiträge des Arbeitnehmers und des ausgeschiedenen Arbeitnehmers, die dieser im Fall der zunächst durch Entgeltumwandlung (§ 1a des Betriebsrentengesetzes) finanzierten und nach § 3 Nr. 63 oder § 10a und diesem Abschnitt geförderten kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe des § 1a Abs. 4 und § 1b Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 des Betriebsrentengesetzes selbst erbringt,

wenn eine Auszahlung der zugesagten Altersversorgungsleistung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes) vorgesehen ist. Die §§ 3 und 4 des Betriebsrentengesetzes stehen dem vorbehaltlich des § 93 nicht entgegen.

(3) Zu den Altersvorsorgebeiträgen gehören auch die Beitragsanteile, die zur Absicherung der verminderten Erwerbsfähigkeit des Zulageberechtigten und zur Hinterbliebenenversorgung verwendet werden, wenn in der Leistungsphase die Auszahlung in Form einer Rente erfolgt. ...

Förderung durch Zulagen und Sonderausgabenabzug

Zeitraum	Grundzulage	Maximaler Kinderzulage	Sonderausgabenabzug
Seit 2008	154 Euro	Geburt bis Ende 2007: 185 Euro Geburt ab 2008: 300 Euro	2 100 Euro

§ 40b EStG a. F.: Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen

(1) Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer von den Beiträgen für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers und von den Zuwendungen an eine Pensionskasse mit einem Pauschsteuersatz von 20 vom Hundert der Beiträge und Zuwendungen erheben. Die pauschale Erhebung der Lohnsteuer von Beiträgen für eine Direktversicherung ist nur zulässig, wenn die Versicherung nicht auf den Erlebensfall eines früheren als des 60. Lebensjahrs abgeschlossen und eine vorzeitige Kündigung des Versicherungsvertrags durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen worden ist.

(2) Absatz 1 gilt nicht, soweit die zu besteuernden Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer 1 752 Euro im Kalenderjahr übersteigen oder nicht aus seinem ersten Dienstverhältnis bezogen werden. Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Direktversicherungsvertrag oder in einer Pensionskasse versichert, so gilt als Beitrag oder Zuwendung für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge oder der gesamten Zuwendung durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 1 752 Euro nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge und Zuwendungen von mehr als 2 148 Euro im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen ...

FÖRDERUNG DURCH PAUSCHALE VERSTEUERUNG

Mit dem Alterseinkünftegesetz hat der Gesetzgeber neu geregelt, dass der Arbeitgeber die Lohnsteuer von Beiträgen zu kapitalgedeckten Direktversicherungen und Pensionskassen nicht mehr pauschal mit einem Steuersatz von 20 versteuern kann. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Versorgungszusage nach dem 31. Dezember 2004 abgegeben hat.

Bei Zusagen, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt worden sind, kann grundsätzlich auch weiterhin die Lohnsteuerpauschalierung genutzt werden, um Beiträge bis zu einer Höhe von 1 752 Euro pro Jahr (bei Gruppenversicherungsverträgen bis zu 2 148 Euro) mit einem pauschalen Steuersatz in Höhe von 20 Prozent zu versteuern (§ 40b EStG alte Fassung).

Für Beiträge, die in Pensionskassen eingezahlt werden, ist die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung allerdings nachrangig gegenüber der steuerlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (siehe Seite 17). Sie kommt also nur dann in Betracht, wenn bereits die Obergrenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft wurde.

Zu beachten ist:

1. Der Arbeitnehmer musste sich spätestens bis zum 30. Juni 2005 entschieden haben, welche Förderung künftig genutzt werden sollte, wenn die bisher lohnsteuerpauschalierten Beiträge zu einer Direktversicherung grundsätzlich auch steuerfrei im Sinne von § 3 Nr. 63 EStG hätten eingezahlt werden können, da die Direktversicherung auch den Anforderungen des § 3 Nr. 63 EStG gerecht wird.

Wer sich fristgerecht gegenüber seinem Arbeitgeber gegen die Steuerfreistellung der Beiträge entschieden hat, der erhält im Alter regelmäßig die Auszahlung eines Kapitalbetrages in voller Höhe steuerfrei. Wird eine Rente ausgezahlt, unterliegt nur ein pauschalierter Ertragsanteil der Besteuerung mit dem persönlichen Steuersatz. Bei der Ertragsanteilbesteuerung wird nicht die gesamte Rente besteuert, vielmehr ist nur ein relativ geringer Teil der Rente mit dem persönlichen Steuersatz zu versteuern.

Beispiel für die Zulagenförderung: alleinstehender Arbeitnehmer, ein Kind (Geburtstag 1.1.2010)

Rentenversicherungs-pflichtiges Vorjahres-einkommen	Grundzulage	Kinderzulage	Zusätzliche Steuerersparnis	Eigenbeitrag	Sparleistung gesamt	Förderanteil am Gesamtbeitrag
5 000 Euro	154 Euro	300 Euro	–[1]	60 Euro[2]	514 Euro	89 %
15 000 Euro	154 Euro	300 Euro	–[1]	146 Euro	600 Euro	76 %
25 000 Euro	154 Euro	300 Euro	–[1]	546 Euro	1 000 Euro	46 %

[1]Keine zusätzliche Steuerersparnis. [2]Sockelbetrag.

Quelle: GDV

Dieser Anteil beläuft sich zum Beispiel auf 18 Prozent für denjenigen, der bei Beginn der Rente das 65. Lebensjahr vollendet hat. Wer eine entsprechende Verzichtserklärung nicht abgegeben hat, hat die auf den steuerfreien Beiträgen beruhenden Leistungen später voll zu versteuern.

2. Sofern die Lohnsteuerpauschalierung gemäß § 40b EStG a. F. weiter zur Anwendung kommt, ist an anderer Stelle das steuerliche Fördervolumen reduziert: Für Produkte, die den steuerlichen Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG genügen, kann steuerfrei im Jahr 2012 nur ein Maximalbeitrag von 2 688 Euro aufgewendet werden. Das vorstehend auf Seite 17 bereits angesprochene „Aufstockungsvolumen“ von 1 800 Euro ist gesperrt.

UND DIE SOZIALABGABEN BEI PAUSCHALER BESTEUERUNG?

Finanziert der Arbeitgeber die pauschalbesteuerten Beiträge zur Direktversicherung oder zur Pensionskasse zusätzlich zum Lohn oder Gehalt, müssen von diesen Beträgen keine Beiträge zu den Sozialversicherungen abgeführt werden. Im Falle der Entgeltumwandlung sind die umgewandelten Gehalts- beziehungsweise Lohnbestandteile ebenfalls bis zu den oben genannten Obergrenzen sozialversicherungsfrei, wenn sie aus einer Sonderzahlung wie etwa dem Weihnachts- oder dem Urlaubsgeld stammen.

Von der Entlastung von Sozialversicherungsbeiträgen profitieren sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.

DIE KOMBINATION VON FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Jeder Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung kann grundsätzlich nur einmal gefördert werden: Wer also seinen Beitrag steuerfrei gemäß § 3 Nr. 63 EStG einzahlt, kann für diesen Beitrag nicht auch noch die Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) oder – sofern überhaupt noch möglich – die Lohnsteuerpauschalierung (§ 40b EStG alte Fassung) verlangen.

Unabhängig von diesem Grundsatz kann der Arbeitnehmer grundsätzlich die steuerliche Förderung seines Anspruchs auf Entgeltumwandlung (maximal 2 688 Euro im Jahr 2012, das sind vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze) gestalten: Er kann zum Beispiel einen Teil seines Gehalts steuerfrei in einen Pensionsfonds und einen anderen Teil Riester-gefördert in eine Direktversicherung einzahlen.

Ebenso gut könnte er aber auch beispielsweise steuerfrei einen Teil des Beitrags in eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse investieren und zudem für seine Beiträge in einen Pensionsfonds die Riester-Förderung nutzen. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können die Fördermöglichkeiten auch kumulativ über die Grenze des Entgeltumwandlungsanspruchs hinaus genutzt werden.

Im Klartext: Der Arbeitnehmer kann – bei einer entsprechenden Entgeltumwandlungsvereinbarung – beispielsweise bei Beiträgen in eine Pensionskasse im Jahr 2012 die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (Steuerfreiheit bis zu 2 688 Euro, gegebenenfalls zuzüglich 1 800 Euro) in Anspruch nehmen und darüber hinaus in diesem Jahr für weitere Beiträge bis zu 2 100 Euro (einschließlich der staatlich zu gewährenden Zulagen) die Riester-Förderung nutzen (gemäß §§ 10a, 79 ff. EStG).

Kombination der Fördertatbestände[1]

Maximal:

Direktversicherung oder Pensionskasse oder Pensionsfonds § 3 Nr. 63 EStG		Direktversicherung oder Pensionskasse oder Pensionsfonds § 10a EStG
4 488 Euro im Jahr 2012	+	**2 100 Euro** im Jahr 2012

=

6 588 Euro im Jahr 2012

[1] Zusage des Arbeitgebers und Vertragsabschluss nach dem 31.12.2004

Quelle: GDV

PRIVATE ALTERSVORSORGE – MIT UNTERSTÜTZUNG DES ARBEITGEBERS

Die Inanspruchnahme der Riester-Förderung muss nicht im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung erfolgen. Der Arbeitnehmer kann diese auch im Wege der privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge in Anspruch nehmen.[1] Der Arbeitgeber hat dabei unter Umständen die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern interessante Konditionen innerhalb von Rahmenvereinbarungen mit Versicherungsunternehmen anzubieten (Gruppentarife). Dabei unterscheidet sich die Riester-Förderung der privaten Zusatzversorgung nicht von derjenigen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Eine derartige **arbeitgebergestützte private Altersvorsorge** hat für den Arbeitgeber den Vorteil eines minimierten Verwaltungsaufwandes im Vergleich zu einer Riester-geförderten betrieblichen Altersversorgung. Für den Arbeitnehmer ist besonders vorteilhaft, dass auf die Leistungen keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung anfallen.

WECHSEL ZU EINEM PENSIONSFONDS

Seit 2002 ist der Wechsel von bestehenden Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen hin zum Pensionsfonds steuerlich vereinfacht worden. Es ist möglich, Deckungsmittel auf einen Pensionsfonds zu übertragen, ohne dass dies negative steuerliche Konsequenzen für den Arbeitgeber hat. Der Arbeitgeber kann den Betrag im Übertragungsfall sofort und vollständig als Betriebsausgaben von den steuerpflichtigen Einnahmen abziehen. Im Fall einer **Direktzusage** kann der Arbeitgeber also die gebildeten Pensionsrückstellungen gewinnerhöhend auflösen, ohne dass seine Steuerlast dadurch steigen würde.

[1] Weiterführende Informationen enthält die Broschüre „Vorsorgen mit staatlichen Zulagen – Die Riester-Rente“.

Verfährt der Arbeitgeber entsprechend, bedeutet dies für den Arbeitnehmer allerdings, dass die übertragenen Deckungsmittel steuerrechtlich als ihm zugeflossen gelten. Der Grund: Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Pensionsfonds einen klar geregelten Anspruch auf Leistungen. Die „Beiträge" unterliegen deshalb der vollen Einkommensbesteuerung. Auch an die Sozialversicherung müssen dann die fälligen Beiträge abgeführt werden.

Um dies zu vermeiden, können die eingezahlten Beiträge auf Antrag des Arbeitgebers im Jahr der Übertragung zunächst nur in Höhe der gewinnerhöhend aufgelösten Rückstellung als Betriebsausgaben angesetzt werden.

Der erforderliche Betrag, der die Rückstellung übersteigt, ist in den folgenden zehn Jahren als Betriebsausgabe geltend zu machen, und zwar gleichmäßig verteilt. Vorteil dieser Vorgehensweise ist für den Arbeitnehmer, dass die Übertragungen für ihn steuer- (§ 3 Nr. 66 EStG) und beitragsfrei bleiben. Die Versorgungsleistungen des Pensionsfonds sind dann der vollen Besteuerung unterworfen.

Für die steuerfreie Übertragung von **Unterstützungskassenzusagen** auf einen Pensionsfonds gilt ein ähnliches Verfahren.

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und Versorgungsleistungen im Überblick[1]

<table>
<tr><th rowspan="3">Durchführungswege</th><th colspan="3">abgabenrechtliche Behandlung der Beiträge</th><th rowspan="3">steuerliche Behandlung der Leistungen beim Arbeitnehmer[2]</th></tr>
<tr><th rowspan="2">Einkommensteuer</th><th colspan="2">Sozialabgaben</th></tr>
<tr><th>arbeitgeberfinanziert</th><th>Entgeltumwandlung</th></tr>
<tr><td>Direktzusage</td><td>steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)</td><td rowspan="2">unbegrenzt beitragsfrei</td><td rowspan="2">i. H. v. bis zu vier Prozent der BBG[3] beitragsfrei gem. § 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV</td><td rowspan="2">Einkünfte aus „nicht selbstständiger Arbeit", nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG zu versteuern</td></tr>
<tr><td>Unterstützungskasse</td><td>steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)</td></tr>
<tr><td>Direktversicherung
Pensionskasse</td><td>steuerfrei bis zu vier Prozent der BBG[3] zzgl. 1 800 Euro</td><td colspan="2">beitragsfrei bis zu vier Prozent der BBG[3] nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV[4]</td><td rowspan="2">grds. als „sonstige Einkünfte" nach § 22 Nr. 5 EStG voll nachgelagert zu versteuern</td></tr>
<tr><td>Pensionsfonds</td><td>Sonderausgabenabzug und Zulagenförderung in den Grenzen der §§ 10a, 79 ff. EStG</td><td colspan="2">beitragspflichtig</td></tr>
</table>

[1] Zusage des Arbeitgebers und Vertragsabschluss nach dem 31.12.2004
[2] In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verbeitragen
[3] Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeitgeber und Angestellte (2012: 67 200 Euro pro Jahr)
[4] Sozialversicherungsentgeltverordnung

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Die betriebliche Altersversorgung ist nicht nur durch steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen, sondern auch durch eine Vielzahl arbeits- und aufsichtsrechtlicher Vorschriften geregelt. Im Folgenden werden Antworten auf die wichtigsten Fragen gegeben, die sich in diesem Zusammenhang stellen.

WELCHE ARTEN DER VERSORGUNGS-ZUSAGE DES ARBEITGEBERS GIBT ES?

In der betrieblichen Altersversorgung bestehen drei Zusagearten:

- die Leistungszusage
- die beitragsorientierte Leistungszusage
- die Beitragszusage mit Mindestleistung

Die Bestimmung der Zusageart, das so genannte Leistungsbestimmungsrecht, liegt allein beim Arbeitgeber. Der Betriebsrat hat hier kein Mitbestimmungsrecht.

LEISTUNGSZUSAGE

Bei der Leistungszusage, der „klassischen" Form der betrieblichen Altersversorgung, sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Betrag als monatliche bzw. jährliche Rente oder als einmalig zu zahlenden Kapitalbetrag zu. Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich meist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Die Leistungen stehen, abhängig von der jeweiligen Versorgungsordnung, bereits zum Zeitpunkt der Zusage fest. Die zur Finanzierung der Leistungen benötigten Mittel berechnen sich dann nach versicherungsmathematischen Grundsätzen und sind vom Arbeitgeber in Form von entsprechenden bilanziellen Rückstellungen (Direktzusage) beziehungsweise in Form von Beiträgen an einen externen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) zur Verfügung zu stellen. Bei der nicht rückgedeckten Unterstützungskasse ist der Dotierungsrahmen demgegenüber durch steuerliche Vorschriften begrenzt. Der Arbeitgeber haftet dafür, dass die Zusage eingehalten wird. Er trägt das entsprechende Risiko.

Bei der Leistungszusage steht die Höhe der Versorgungsleistung von Anfang an fest.

BEITRAGSORIENTIERTE LEISTUNGSZUSAGE

Die beitragsorientierte Leistungszusage ist eine Variante der klassischen Leistungszusage. Bei ihr sagt der Arbeitgeber zu, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf eine Versorgungsleistung umzuwandeln. **Die Höhe der Leistung hängt also von den gezahlten Beiträgen ab** und errechnet sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen, in aller Regel unter Zugrundelegung eines bestimmten Zinses. Anders ausgedrückt: Eine Prämienzahlung in Höhe des Finanzierungsbeitrags reicht aus, um die zugesagten Leistungen zum Zeitpunkt der Zusage zu finanzieren. Das Haftungsrisiko des Arbeitgebers ist bei dieser Zusageart etwas eingeschränkt.

Bei der beitragsorientierten Leistungszusage bestimmt sich die Höhe der Versorgungsleistung nach der Höhe der zuvor gezahlten Beiträge unter Zugrundelegung eines bestimmten Zinses.

BEITRAGSZUSAGE MIT MINDESTLEISTUNG

Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist als neue Zusageart mit der Reform des Betriebsrentenrechts im Jahr 2001 eingeführt worden. Der Arbeitgeber sagt dabei seinem Mitarbeiter einen festgelegten Finanzierungsbetrag zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu. Nicht zugesagt wird hingegen eine bestimmte Höhe der Versorgungsleistungen. Vielmehr ergibt sich die erst im Versorgungsfall zu ermittelnde Höhe der Versorgungsleistungen aus der Summe der Beiträge sowie der aus diesen erwirtschafteten Erträge (Zinsen, Überschüsse). Im Versorgungsfall steht dem

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung ist die Summe der eingezahlten Beiträge garantiert.

Arbeitnehmer als **Mindestleistung die Summe jener Beiträge** zur Verfügung, die nicht zur Absicherung von biometrischen Risiken verbraucht worden sind.

Auch wenn diese Mindestleistung vom Versorgungsträger, beispielsweise einem Pensionsfonds, auf Grund einer schlechten Performance nicht erbracht werden kann, hat der Arbeitnehmer dennoch einen Anspruch auf Versorgungsleistungen in Höhe der Mindestleistung. In diesem Fall muss der Arbeitgeber für den Differenzbetrag einstehen. Die Ausfallhaftung schreibt dies vor. Der bezugsberechtigte Arbeitnehmer trägt also lediglich das Ertragsrisiko.

Eine Beitragszusage mit Mindestleistung kann auch mit einer Entgeltumwandlung verbunden werden. Sie ist beschränkt auf die externen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Wichtig zu wissen: Bei dieser Zusageart trifft den Arbeitgeber keine Pflicht zur regelmäßigen Anpassung der Versorgungsleistungen. Dies gilt auch bei Entgeltumwandlung.

WAS IST ZU BEACHTEN, WENN TARIFVERTRÄGE BESTEHEN?

Beruhen Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag, kann eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, wenn dies durch den Tarifvertrag ausdrücklich vorgesehen oder zugelassen ist (so genannter **Tarifvorbehalt**).

Entgelt beruht nur dann auf einem Tarifvertrag, wenn der Arbeitgeber Mitglied des den Tarifvertrag abschließenden Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmer Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft ist.

Über- und außertarifliche Lohnbestandteile können aber auch bei tarifgebundenen Arbeitnehmern ohne eine tarifvertragliche Regelung in Versorgungslohn umgewandelt werden. Dies kann ein Tarifvertrag nicht verhindern.

Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer können grundsätzlich alle Lohnbestandteile in Versorgungslohn umwandeln. Dies gilt auch für den Fall, dass im Arbeitsvertrag dieser Arbeitnehmer auf die tariflichen Bestimmungen Bezug genommen wird. Wenn dabei der die betriebliche Altersversorgung regelnde Tarifvertrag ausdrücklich einbezogen wird, kann von dessen Regelungen einzelvertraglich abgewichen werden.

Zu beachten ist, dass in vielen Branchen **Tarifverträge** bestehen, die die **Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung im Einzelnen regeln**, zum Beispiel die Wahl des Durchführungsweges oder zusätzliche Finanzierungsbeiträge des Arbeitgebers neben der Entgeltumwandlung. Bei beiderseitiger Tarifbindung müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer an diese Regelungen halten.

UNVERFALLBARKEITSFRISTEN VON VERSORGUNGSANSPRÜCHEN – WAS ZU BEACHTEN IST

Bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers kommt es für den Fortbestand der Versorgungsansprüche darauf an, ob die **Anwartschaft** auf die betriebliche Altersversorgung **unverfallbar** ist. Die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit richten sich danach, ob die betriebliche Altersversorgung arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert ist.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG – ARBEITGEBERFINANZIERT

Grundsätzlich geht der Gesetzgeber von dem Gedanken aus, dass die vom Arbeitgeber finanzierten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung als Belohnung für die Betriebstreue des Arbeitnehmers gewährt werden. Wird diese Betriebstreue vom Arbeitnehmer nur zu einem geringen Teil erbracht, kann ihm das Versorgungsversprechen bei einem vorzeitigen Ausscheiden wieder entzogen werden. Nur für den Fall, dass der Arbeitnehmer nach Erteilung der Zusage bis zu seinem Ausscheiden mehrere Jahre dem Betrieb angehört hat, hat er einen so genannten **unverfallbaren Anspruch** auf die zugesagte betriebliche Altersversorgung.

Mit der Reform des Betriebsrentenrechts wurden die Unverfallbarkeitsfristen verkürzt, was sich insbesondere für Frauen mit Kindererziehungszeiten vorteilhaft auswirkt. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer behält seinen Versorgungsanspruch dem Grunde nach, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens

- 30 Jahre alt ist und
- die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Das Lebensalter für den Erwerb einer vom Arbeitgeber finanzierten unverfallbaren Betriebsrentenanwartschaft ist für Zusagen, die ab dem 1. Januar 2009 erteilt werden (Neuzusagen), sogar vom 30. Lebensjahr auf das 25. Lebensjahr abgesenkt worden. Für Anwartschaften, die vorher erteilt wurden (Altzusagen), bleibt es grundsätzlich bei dem Lebensalter 30. Um allerdings Beschäftigte mit Altzusagen nicht ungerechtfertigt schlechter zu stellen als Beschäftigte mit Neuzusagen, bleibt die Anwartschaft auch in Altfällen bei Vollendung des 25. Lebensjahres erhalten, wenn die Zusage vor dem 1. Januar 2009 und nach dem 31. Dezember 2000 erteilt worden ist und das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bis zum 31. Dezember 2013 fortbesteht.

Bei einem vorzeitigen Ausscheiden erhält der Arbeitnehmer die Versorgungsleistungen natürlich nicht in voller Höhe, sondern gekürzt – entsprechend der geringeren Betriebszugehörigkeit.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG – ARBEITNEHMERFINANZIERT

Bei Beiträgen aus einer **Entgeltumwandlung** für eine betriebliche Altersversorgung sind die daraus erworbenen Ansprüche auf eine spätere Leistung **sofort unverfallbar**. Auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers bleiben sie erhalten. Sämtliche Beiträge, die für die Altersversorgung des Arbeitnehmers verwendet werden, führen damit auch tatsächlich zu Leistungen im Versorgungsfall. Die Höhe der Anwartschaft entspricht dem bis dahin angesparten Wert der Versorgung. Für den Arbeitgeber gibt es damit kein Nachfinanzierungsrisiko.

Die Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung richtet sich danach, ob die betriebliche Altersversorgung arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert ist. Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist sofort unverfallbar.

Für die **Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung** sehen die Regelungen Folgendes vor:

- Dem Arbeitnehmer muss von Beginn der Entgeltumwandlung an ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt werden.
- Die Überschussanteile dürfen nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden.
- Dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer muss das Recht eingeräumt werden, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.
- Das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitgeber muss ausgeschlossen werden.

Diese Anforderungen sind im Wesentlichen auch zu erfüllen, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine **Pensionskasse** oder einen **Pensionsfonds** durchgeführt wird.

MOBILITÄT: WAS PASSIERT BEIM JOBWECHSEL?

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und insbesondere die geänderten Erwerbsbiografien der Arbeitnehmer waren Anlass für den Gesetzgeber, im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes die Mitnahmemöglichkeiten erworbener Betriebsrentenanwartschaften beim **Arbeitgeberwechsel** (so genannte Portabilität) zu verbessern.

Seit dem 1. Januar 2005 gilt, dass die bei dem ehemaligen Arbeitgeber erworbene Anwartschaft in einen bezifferbaren Betrag umgerechnet werden kann, der dann in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers eingestellt wird. An dieser neuen Kapitalübertragungsmöglichkeit ist besonders vorteilhaft, dass der neue Arbeitgeber nicht an die Ausgestaltung der alten Versorgungszusage gebunden ist, sondern auf der Grundlage des mitgebrachten Kapitalbetrages eine wertgleiche Zusage erteilt. Wie hoch diese Zusage ausfällt und wie sie im Einzelnen ausgestaltet wird, hängt von dem Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers ab und muss individuell für den Arbeitnehmer ermittelt werden.

Durch die steuerrechtliche Begleitung der Übertragung entstehen dem Arbeitnehmer dabei zumindest beim Wechsel innerhalb der internen Durchführungswege (**Direktzusage** und **Unterstützungskasse**) bzw. innerhalb der externen Durchführungswege (**Direktversicherung**, **Pensionskasse** und **Pensionsfonds**) zukünftig auch keine steuerlichen Nachteile mehr.

Betriebsrentenansprüche können bei einem Wechsel des Arbeitgebers mitgenommen werden.

Zudem sind die **mitgenommenen Betriebsrentenanwartschaften** beim neuen Arbeitgeber sofort über den PSV a. G. **insolvenzgeschützt**, sofern der Arbeitgeber eine Direkt-, Unterstützungskassen- oder Pensionsfondszusage erteilt.

Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer den Rechtsanspruch, bei einem Arbeitgeberwechsel das bei einem externen Versorgungsträger für ihn gebildete Kapital in die externe Versorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers mitzunehmen. Dieser Anspruch gilt für Betriebsrentenzusagen, die seit dem 1. Januar 2005 erteilt werden, und muss vom Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Antrag gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber bzw. gegenüber dem bisherigen Versorgungsträger ausgeübt werden. Der Anspruch gilt nur, sofern der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2012: 67 200 Euro) nicht übersteigt.

Bei einer im Wege der Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds hat der Arbeitnehmer darüber hinaus generell das Recht, nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses den Vertrag mit eigenen Beiträgen privat fortzusetzen.

ÜBERTRAGUNGSABKOMMEN

Besonders einfach ist bei einem Arbeitgeberwechsel im Übrigen die **Übertragung einer bestehenden Direktversicherung, Versicherung in einer Pensionskasse** oder versicherungsförmigen Pensionsfondsversorgung. Nahezu alle in Deutschland tätigen Versicherungsunternehmen und ein Großteil der überbetrieblichen Pensionskassen und Pensionsfonds haben ein entsprechendes Übertragungsabkommen abgeschlossen, welches dem Arbeitnehmer besondere Vorteile sichert: Bei der Übertragung der Direktversicherung, Pensionskassen-Versicherung oder Pensionsfondsversorgung auf den Anbieter des

neuen Arbeitgebers wird keine erneute Gesundheitsprüfung vorgenommen, und es entstehen auch keine neuen Abschlusskosten. Insbesondere ein steuerlicher Lohnzufluss ergibt sich nicht. Das Abkommen ermöglicht sowohl Übertragungen innerhalb des jeweiligen Durchführungswegs als auch Übertragungen zwischen diesen drei Durchführungswegen bei einem Arbeitgeberwechsel.

INFORMATION DES ARBEITNEHMERS

Um dem Arbeitnehmer die Entscheidung zu ermöglichen, ob er bereits erworbene Rentenanwartschaften zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen will, hat er einen **entsprechenden Auskunftsanspruch**: Er kann von seinem alten Arbeitgeber Informationen darüber verlangen, in welcher Höhe ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft bei einem Arbeitgeberwechsel der Übertragungswert ist. Vom neuen Arbeitgeber kann er Auskunft darüber verlangen, welche Versorgungsansprüche sich auf der Grundlage des Übertragungswertes ergeben würden.

WAS PASSIERT BEI EINEM RUHENDEN ARBEITSVERHÄLTNIS?

Mit dem Alterseinkünftegesetz neu eingeführt wurde zudem ein Recht des Arbeitnehmers, während Zeiten, in denen er kein Entgelt erhält (zum Beispiel längere Krankheit, Elternzeit), **eigene Beiträge** zu leisten. Auf die sich daraus ergebenden Leistungen erstreckt sich dann automatisch die Zusage des Arbeitgebers. Damit sollen Versorgungslücken vermieden werden. Da beispielsweise die Elternzeit weit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, trägt diese Regelung speziell zur Verbesserung der Betriebsrentenansprüche von Frauen bei.

Wird während der Elternzeit, in der das Arbeitsverhältnis fortbesteht, keine Prämie an die Direktversicherung oder

Pensionskasse gezahlt und wird deshalb die Lebensversicherung vom Versicherer gekündigt und dadurch in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt, haben die aus der Versicherung berechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, die Lebensversicherung innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Elternzeit zu den vor der Umwandlung vereinbarten Bedingungen fortzusetzen. Die Versicherung kann also zum bisherigen Tarif und ohne erneute Gesundheitsprüfung weitergeführt werden. Die Regelung gilt allerdings nicht für die Berufsunfähigkeitsversicherung.

KÖNNEN ANWARTSCHAFTEN ABGEFUNDEN WERDEN?

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses sind **Abfindungen von Betriebsrentenanwartschaften** unbeschränkt möglich.

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Unternehmen aus und war die Versorgungsanwartschaft bereits unverfallbar, bleibt die Anwartschaft grundsätzlich aufrechterhalten. Eine Abfindung ist nicht möglich. Dem Arbeitnehmer werden stattdessen im Alter die angesparten Altersrenten gezahlt.

Aber es gibt eine Ausnahme von dieser Regel: Eine sehr geringe Versorgungsanwartschaft kann abgefunden werden. Dies ist grundsätzlich auch auf einseitiges Verlangen des Arbeitgebers möglich. Macht der Arbeitnehmer allerdings von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber Gebrauch, schließt dies eine Abfindung aus.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass das Gesetz bei Direktversicherungen und Pensionskassen für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers auch eine **versicherungsvertragliche Lösung** bei einer unverfallbaren Versor-

gungsanwartschaft erlaubt: Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die vom Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung verweisen. **Unter Umständen kann der Arbeitgeber also den Versicherungsvertrag auf den Arbeitnehmer übertragen.**

Die Abfindung von bereits laufenden Renten, die erstmals nach dem 31. Dezember 2004 gezahlt werden, ist nur bei sehr niedrigen Beträgen (2012: monatliche Rente 26,25 Euro) möglich. Nicht unter das Abfindungsverbot fällt es, wenn bei einer Rentenversicherung vor Beginn der Auszahlungsphase ein vertraglich eingeräumtes Kapitalwahlrecht ausgeübt wird.

ANPASSUNG VON RENTENLEISTUNGEN?

Um den Arbeitnehmer vor einem schleichenden Verfall seiner Ansprüche zu schützen, schreibt das Betriebsrentengesetz dem Arbeitgeber grundsätzlich vor, die Rentenleistungen an die tatsächliche Kaufkraft anzupassen. Zu unterscheiden ist dabei zwischen arbeitgeberfinanzierter und arbeitnehmerfinanzierter betrieblicher Altersversorgung (Entgeltumwandlung).

Betriebliche Altersversorgung – arbeitgeberfinanziert:
Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Pflicht, alle drei Jahre zu prüfen, ob die Kaufkraft der von ihm finanzierten betrieblichen Altersversorgung noch dem entspricht, was er als Leistung zugesagt hatte. Je nach wirtschaftlicher Lage des Unternehmens muss der Arbeitgeber die Leistungen entsprechend der Inflationsrate anpassen.

Um dem Arbeitgeber bei der **Direktzusage** und der **Unterstützungskasse** eine bessere Kalkulation seiner Verpflichtungen zu ermöglichen, räumt ihm das Gesetz die Möglichkeit ein, sich von dieser Anpassungspflicht zu befreien, indem er sich bereits zum Zeitpunkt der Zusage dazu verpflichtet, die Rentenleistungen jedes Jahr um ein Prozent zu erhöhen.

Bei Direktversicherungen und Pensionskassen ist der Arbeitgeber von der Anpassungspflicht befreit, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse, die auf den Rentenbestand entfallen, dazu genutzt werden, die Leistungen zu erhöhen.

Betriebliche Altersversorgung – arbeitnehmerfinanziert:
Bei **Entgeltumwandlung** ist der Arbeitgeber verpflichtet, in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse die Leistungen jährlich um ein Prozent zu erhöhen. Bei Direktversicherung und Pensionskasse müssen sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet werden.

Bei einer **Beitragszusage mit Mindestleistung** besteht dagegen keine Verpflichtung zur Anpassung der Versorgungsleistungen – weder bei Finanzierung durch den Arbeitgeber noch bei Entgeltumwandlung.

SICHERUNG GEGEN INSOLVENZ DES ARBEITGEBERS?

Bereits unverfallbare Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer sind für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt. So muss der Arbeitgeber Beiträge an den PSV a. G. (vgl. Seite 12) zahlen, wenn er seine betriebliche Altersversorgung über eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse erbringt.

Auch für den Pensionsfonds müssen Beiträge geleistet werden, allerdings nur in Höhe von 20 Prozent des Regelbeitrags. Der PSV a. G. zahlt dann, wenn das Unternehmen seiner Verpflichtung nicht mehr nachkommen kann.

Unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bleiben grundsätzlich aufrechterhalten, auch wenn der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Unternehmen ausscheidet.

Führt der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung extern durch, entfällt in aller Regel die Verpflichtung zum Insolvenzschutz über den PSV a. G. Diese externen Versorgungsträger übernehmen die Leistungsverpflichtungen und Garantien von Beginn an und unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht sowie restriktiven Anlagebestimmungen. Zudem besteht ein besonderer Schutz für den Fall der Insolvenz eines Lebensversicherungsunternehmens: Hier sind die Kunden nicht nur über eine freiwillige Sicherheitseinrichtung der Versicherungswirtschaft abgesichert, sondern auch über einen gesetzlichen Sicherungsfonds. Für deregulierte Pensionskassen, die vergleichbare Rechnungsgrundlagen wie die Lebensversicherer verwenden, besteht die Möglichkeit, dem Sicherungsfonds freiwillig beizutreten. Nahezu alle dieser Pensionskassen haben davon Gebrauch gemacht.

AUSWIRKUNGEN DER „RENTE MIT 67“ AUF DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Beginnend im Jahr 2012 wird die abschlagsfreie Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (Regelaltersgrenze) bis zum Jahr 2029 schrittweise erhöht: Die Regelaltersgrenze wird ab dem Jahrgang 1947 um jeweils einen Monat angehoben, so dass für die 1958 Geborenen die Regelaltersgrenze 66 gilt. Für die ab 1959 Geborenen erfolgt die Anhebung in Zwei-Monats-Schritten, so dass im Jahr 2029 für alle nach 1963 Geborenen die Regelaltersgrenze von 67 Jahren erreicht ist. Wer vorzeitig in Rente geht, muss einen höheren Abschlag von der Rente verkraften. Allerdings ist der Rentenbezug ohne Abschläge mit 65 Jahren weiterhin dann möglich, wenn eine Versicherungsdauer von mindestens 45 Jahren mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung und Pflege, Zeiten der Kindererziehung bis zum 3. Lebensjahr sowie Kinderberücksichtigungszeiten bis zum 10. Lebensjahr des Kindes vorliegt. Diese Änderungen bei der gesetzlichen Rente haben auch Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung.

So sieht zwar in vielen Fällen die jeweilige Versorgungsordnung das Erreichen des 65. Lebensjahres als feste Altersgrenze vor, verbunden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, um die betriebliche Altersleistung beziehen zu können. Jedoch können auch diese Versorgungszusagen von der Anhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung betroffen sein. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind solche Versorgungszusagen, die vor Einführung der Regelaltersgrenze von 67 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung, also vor dem 20. April 2007, erteilt wurden, regelmäßig so auszulegen, dass damit auf die neue Regelaltersgrenze Bezug genommen wird.

Daneben führt die Anhebung der Altersgrenze bei der gesetzlichen Rente natürlich dann zu einer Anhebung der Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre für die Betriebsrenten, wenn in der Versorgungsordnung nicht auf das Alter 65 als „Regel-Betriebsrentenalter“ verwiesen wird, sondern auf die korrespondierende Vorschrift zur gesetzlichen Rentenversicherung in der jeweils geltenden Fassung. Geht der Arbeitnehmer dann nicht in den Ruhestand, weil er die gesetzliche Rente im Alter 65 nur mit Abschlägen erhalten würde, sind auch keine betrieblichen Altersleistungen zu zahlen.

Für erstmalige Betriebsrentenzusagen gilt, dass die Versorgungsordnung nach den allgemeinen Regeln an die neuen rechtlichen Gegebenheiten angepasst werden kann.

Für den Fall, dass Arbeitnehmer vor Vollendung der Regelaltersgrenze eine vorgezogene gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen, gibt das Betriebsrentengesetz die Möglichkeit, zum gleichen Zeitpunkt auch Betriebsrentenleistungen zu beanspruchen, selbst wenn die Versorgungsregelung einen späteren Zeitpunkt für die Gewährung der Altersleistung vorsieht. Der Arbeitgeber kann dann aber für den vorzeitigen Rentenbezug ggf. Abschläge vorsehen. An diesen Regelungen ändert sich durch die „Rente mit 67“ im Prinzip nichts.

Aus steuerrechtlicher Sicht kann die Laufzeit von vor dem 1. Januar 2012 abgeschlossenen Verträgen der betrieblichen Altersversorgung, die bisher als Auszahlungszeitpunkt das 65. oder 66. Lebensjahr vorgesehen haben, einmalig steuerunschädlich um bis zu maximal 2 Jahre verlängert werden. Eine Verlängerung der Beitragszahlungsdauer ist nicht erforderlich, aber zulässig. Noch offen ist allerdings die Frage, ob die entsprechende Anpassung einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung von der Finanzverwaltung als eine Neuzusage gewertet wird. Wäre dies der Fall, so könnte unter Umständen bei vor dem 1. Januar 2005 erteilten Zusagen nicht mehr von der Lohnsteuerpauschalierung Gebrauch gemacht werden (zur Lohnsteuerpauschalierung siehe Seite 20).

Ungeachtet dessen kann mit der betrieblichen Altersversorgung auch weiterhin die größer werdende Versorgungslücke überbrückt werden, die bei einer vorzeitigen Beendigung der Erwerbstätigkeit bis zur Inanspruchnahme einer (abschlagsfreien) gesetzlichen Altersrente entsteht.

Betriebliche Altersversorgung und Hartz IV

Wie werden Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung behandelt, wenn Arbeitslosengeld II beantragt wird?

Anders als die meisten Sparprodukte sind Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung auch bei einer längeren Arbeitslosigkeit geschützt. Für den Fall, dass jemand das durch das so genannte Hartz-IV-Gesetz neu eingeführte Arbeitslosengeld II beantragt, kann der Staat die Bewilligung nicht von einer Verwertung der zuvor erworbenen unverfallbaren Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung abhängig machen.

Anders ausgedrückt: Im Rahmen der Prüfung der Hilfebedürftigkeit des Antragstellers werden solche Anwartschaften nicht berücksichtigt, da sie zum nicht verwertbaren Vermögen zählen. Dies gilt etwa auch dann, wenn der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Arbeitnehmer Versicherungsnehmer der zuvor vom Arbeitgeber für ihn abgeschlossenen Direktversicherung wird, da auch in diesem Fall kein Zugriff auf die während des Arbeitsverhältnisses aufgebauten Ansprüche möglich ist.

Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beachten?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen bei der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine Reihe von Dingen beachten. Die wichtigsten Punkte werden nachfolgend zusammengefasst.

WAS MUSS DER ARBEITGEBER BEACHTEN?

Handeln oder abwarten? Die Antwort lautet: **Handeln!** Der Arbeitgeber sollte auf jeden Fall aktiv werden und seinen Mitarbeitern frühzeitig ein Angebot zur Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung machen. Er hat so die Möglichkeit, ein System der betrieblichen Altersversorgung einzuführen, das auf sein Unternehmen zugeschnitten ist.

Bei der Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung kann der Betriebsrat eine wichtige Funktion übernehmen, indem er die Arbeitnehmer informiert, berät und den Arbeitgeber dadurch entlastet. Dieser sollte den Betriebsrat deshalb in jedem Fall bei Fragen der betrieblichen Altersversorgung einbeziehen.

In vielen Fällen bietet es sich an, über die Rahmenbedingungen der Leistungen eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, um die Altersversorgung im Unternehmen möglichst einheitlich zu gestalten. So ist die Zusage leichter abänderbar als bei Einzelzusagen. Zudem können sich daraus günstigere Konditionen beim externen Versorgungsträger ergeben, so dass sich Verwaltungskosten minimieren und die Versorgung optimieren lassen.

Aber: Unternehmensindividuelle Betriebsvereinbarungen müssen geltende tarifliche Regelungen beachten.

Andere Branche – andere Tarifvereinbarungen

In den meisten Branchen haben die jeweiligen Tarifvertragsparteien Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung auf Grundlage der Rentenreform getroffen. Darin wird unter anderem festgelegt, welche Entgeltbestandteile umgewandelt werden können, welche Arbeitgeberleistungen gegebenenfalls zu zahlen sind, welche Durchführungswege zur Wahl stehen und welche branchenspezifischen Versorgungswerke oder Rahmenvereinbarungen bestehen.

Vereinbarungen bestehen zum Beispiel in folgenden Branchen:

- Metall- und Elektroindustrie
- Bauwirtschaft
- Chemische Industrie
- Einzelhandel
- Hotel- und Gaststättengewerbe

Welches Modell der betrieblichen Altersversorgung ist das richtige?

Grundsätzlich sollte der Arbeitgeber bei der Entscheidung, welchen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung er seinen Mitarbeitern anbietet, folgende Punkte beachten:

» Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, sollte er sich darüber informieren, ob und welche Regelungen der jeweilige Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung festlegt, vor allem hinsichtlich der Durchführungswege. Die meisten Tarifverträge sehen vor, dass der Arbeitgeber den Durchführungsweg frei auswählen kann.

» Nicht jeder Durchführungsweg ist für jeden Betrieb gleich gut geeignet. Kleine und mittlere Betriebe sollten sich auf einen Durchführungsweg bzw. einen Anbieter beschränken, um nicht mit mehreren Vertragspartnern gleichzeitig verhandeln zu müssen. Auf Grund des geringen Verwaltungsaufwandes empfiehlt sich für sie beispielsweise die Direktversicherung.

Für alle Unternehmen gilt: Auf Grund der höheren Dotierungsmöglichkeiten bietet sich ergänzend zur Absicherung vor allem bei leitenden Angestellten die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse an (Erläuterungen siehe Seite 12).

Bestehen tarifliche Entgeltansprüche?

Bevor der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern Vereinbarungen über eine Entgeltumwandlung trifft, sollte er prüfen, ob tarifliche Entgeltansprüche des Arbeitnehmers betroffen sind. Dies ist nur dann der Fall, wenn eine beiderseitige Tarifbindung gegeben ist. Ist zum Beispiel tarifvertraglich vereinbart, dass der Arbeitnehmer Weihnachtsgeld erhält, kann nur dann zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung darauf verzichtet werden, wenn es der Tarifvertrag zulässt.

WAS MUSS DER ARBEITNEHMER BEACHTEN?

Besteht bereits eine betriebliche Altersversorgung? Wichtig ist, ob der Arbeitgeber bereits eine betriebliche Altersversorgung anbietet und wie diese im Einzelnen gestaltet ist – ob im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags. Bietet ein Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung schon an, ist zu klären, ob die bestehenden Regelungen eine staatliche Förderung beispielsweise im Sinne der Riester-Förderung oder der Steuerfreistellung gemäß § 3 Nr. 63 EStG zulassen. Ist das nicht der Fall, sollte sich der Arbeitnehmer oder der Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber um eine Lösung bemühen, die den Interessen beider Seiten gerecht wird.

Welche Rolle spielt die persönliche Situation? Welche steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung für einen Arbeitnehmer die ideale ist, hängt entscheidend von seiner persönlichen Situation ab, also unter anderem von Familienstand, Anzahl der Kinder oder Höhe des Einkommens.

DIE DURCHFÜHRUNGSWEGE IM VERGLEICH: VOR- UND NACHTEILE

DIREKTVERSICHERUNG

ARBEITGEBER

VORTEILE:

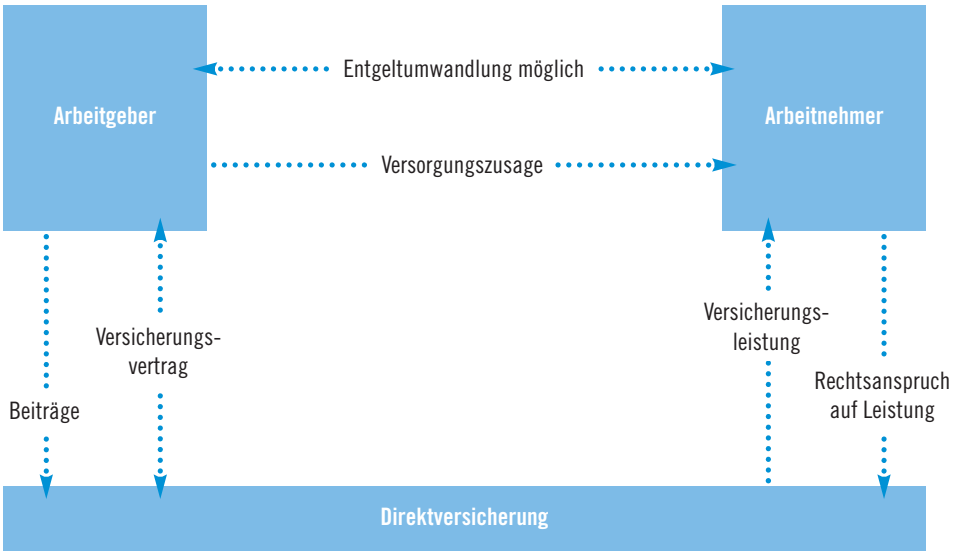
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung mit Möglichkeit der Riester-Förderung erfüllbar
- sehr geringer Verwaltungsaufwand
- kein Versorgungsrisiko, da sich die Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. seiner Angehörigen unmittelbar gegen das Versicherungsunternehmen richten
- Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis zu vier Prozent der BBG
- keine PSV-Beitragspflicht
- Bilanzneutralität

ARBEITNEHMER

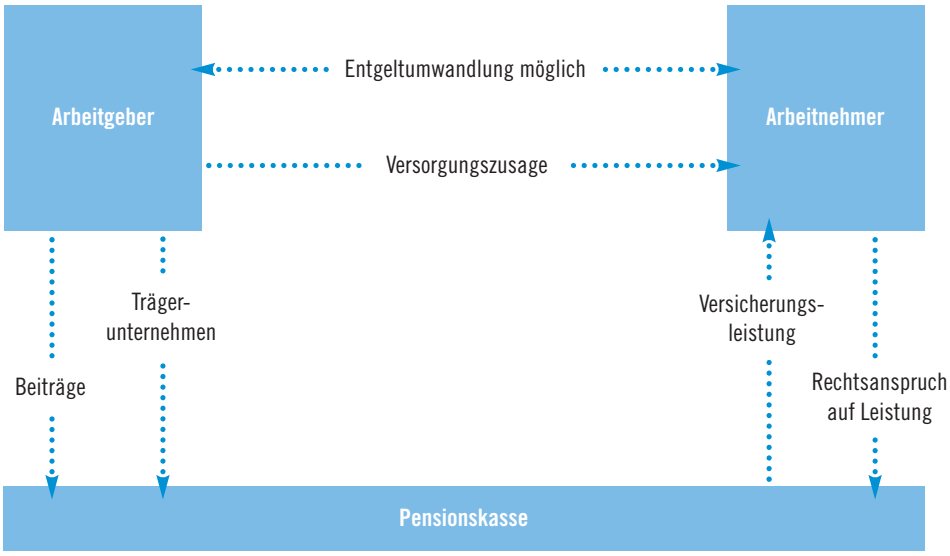
VORTEILE:

- Steuerfreiheit der Beiträge gemäß § 3 Nr. 63 EStG bis zu vier Prozent der BBG zzgl. 1 800 Euro kann genutzt werden
- Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) grundsätzlich möglich
- Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bei Entgeltumwandlung bis zu vier Prozent der BBG
- Absicherung der Hinterbliebenen möglich
- angelegte Mittel sind sicher
- garantierte Mindestleistung
- lebenslange garantierte Rentenleistungen
- einfache Übertragung bei Arbeitgeberwechsel aufgrund Übertragungsabkommen

Direktversicherung



Pensionskasse



PENSIONSKASSE

ARBEITGEBER

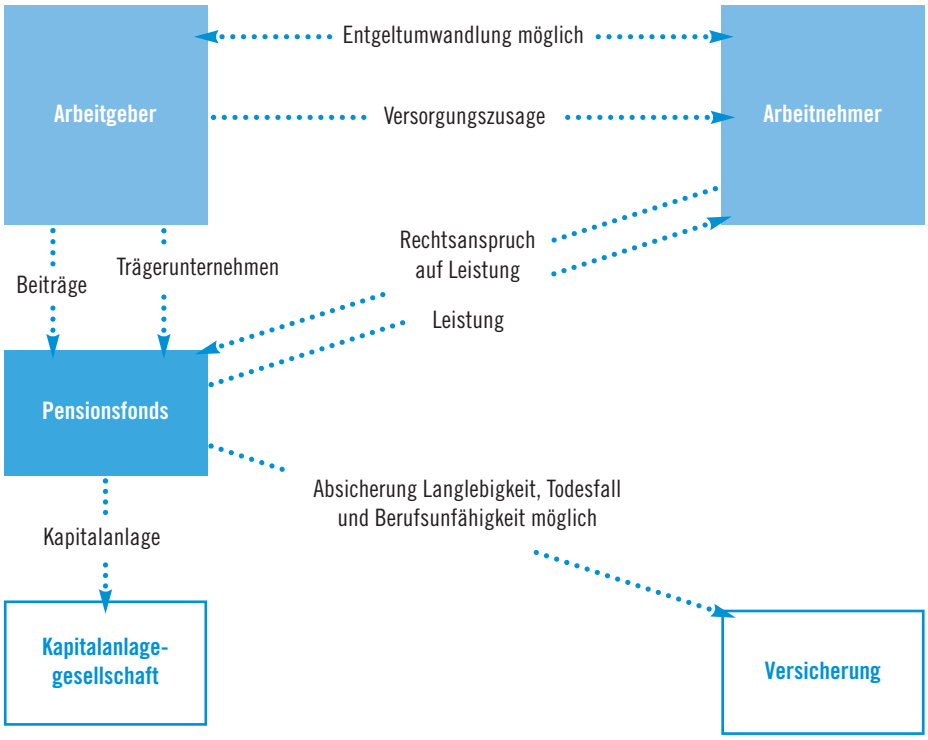
VORTEILE:

- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung mit Möglichkeit der Riester-Förderung erfüllbar
- Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Bilanzneutralität
- kein Versorgungsrisiko, da sich die Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. seiner Angehörigen unmittelbar gegen die Pensionskasse richten
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis vier Prozent der BBG
- keine PSV-Beitragspflicht

ARBEITNEHMER

VORTEILE:

- Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG bis vier Prozent der BBG zzgl. 1 800 Euro
- Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) grundsätzlich möglich
- Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bei Entgeltumwandlung bis vier Prozent der BBG
- Absicherung der Hinterbliebenen möglich
- Sicherheit der Mittelanlage
- lebenslange garantierte Rentenleistungen
- einfache Übertragung bei Arbeitgeberwechsel aufgrund Übertragungsabkommen



PENSIONSFONDS

ARBEITGEBER

VORTEILE:

- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung mit Möglichkeit der Riester-Förderung erfüllbar
- Bilanzneutralität
- Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis vier Prozent der BBG
- Umwandlung von Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage in Pensionsfondszusage ist steuerneutral möglich

NACHTEILE:

- PSV-Beitragspflicht (20 Prozent des Regelbeitrags)

ARBEITNEHMER

VORTEILE:

- gute Renditechancen durch Freiheit in der Mittelanlage
- Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG bis vier Prozent der BBG zzgl. 1 800 Euro
- Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) möglich
- Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bei Entgeltumwandlung bis vier Prozent der BBG
- Absicherung der Hinterbliebenen möglich
- lebenslange garantierte Rentenleistungen
- einfache Übertragung bei Arbeitgeberwechsel aufgrund Übertragungsabkommen (bei versicherungsförmiger Durchführung)

NACHTEILE:

- guten Renditechancen steht in der Regel ein höheres Ertragsrisiko gegenüber

DIREKTZUSAGE/PENSIONSZUSAGE

ARBEITGEBER

VORTEILE:

- Pensionsrückstellungen stellen steuermindernden Aufwand dar
- Pensionsauszahlung ist Betriebsausgabe
- Liquiditätsvorteil, da Mittel im Unternehmen verbleiben
- Erträge sind frei verwendbar
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis vier Prozent der BBG
- Arbeitgeber kann zur Absicherung der Versorgungsrisiken Rückdeckungsversicherung abschließen

NACHTEILE:

- Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers mit Riester-Förderung nicht umsetzbar
- schwer kalkulierbar
- Bilanzverlängerung
- keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Verwaltungsaufwand
- PSV-Beitragspflicht

ARBEITNEHMER

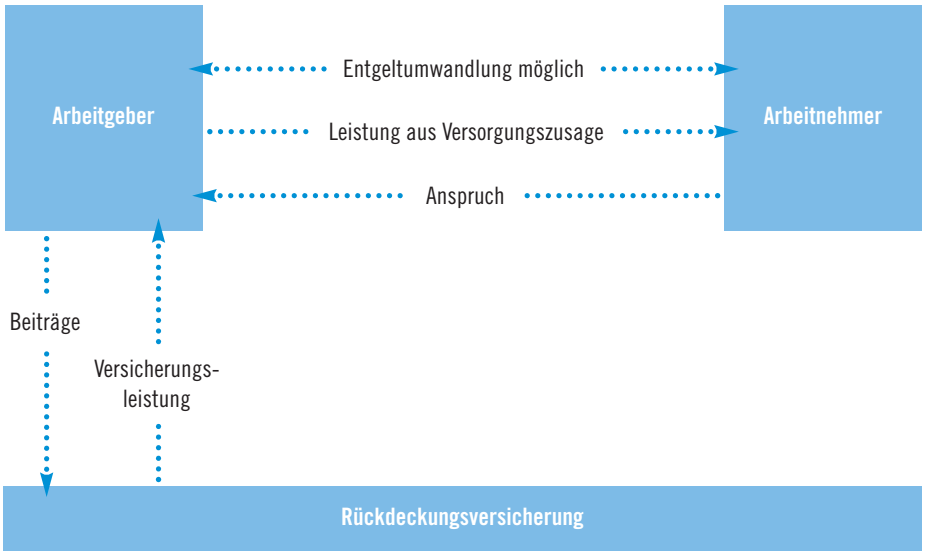
VORTEILE:

- unbegrenzte „Steuerfreiheit“ der Aufwendungen mangels Lohnzufluss
- Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlungsbeträge bis vier Prozent der BBG
- nachgelagerte Besteuerung der Leistungen
- besonders geeignet für die Altersvorsorge von Arbeitnehmern mit höherem Einkommen
- unbeschränkte Leistungshöhe

NACHTEILE:

- keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich

Direktzusage/Pensionszusage



UNTERSTÜTZUNGSKASSE

ARBEITGEBER

VORTEILE:

- Bilanzneutralität beim Trägerunternehmen
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis vier Prozent der BBG
- Unterstützungskasse kann zur Absicherung der Versorgungsrisiken Rückdeckungsversicherung abschließen

NACHTEILE:

- eingeschränkte Flexibilität bei der Finanzierung
- Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers mit Riester-Förderung nicht umsetzbar
- keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- PSV-Beitragspflicht

ARBEITNEHMER

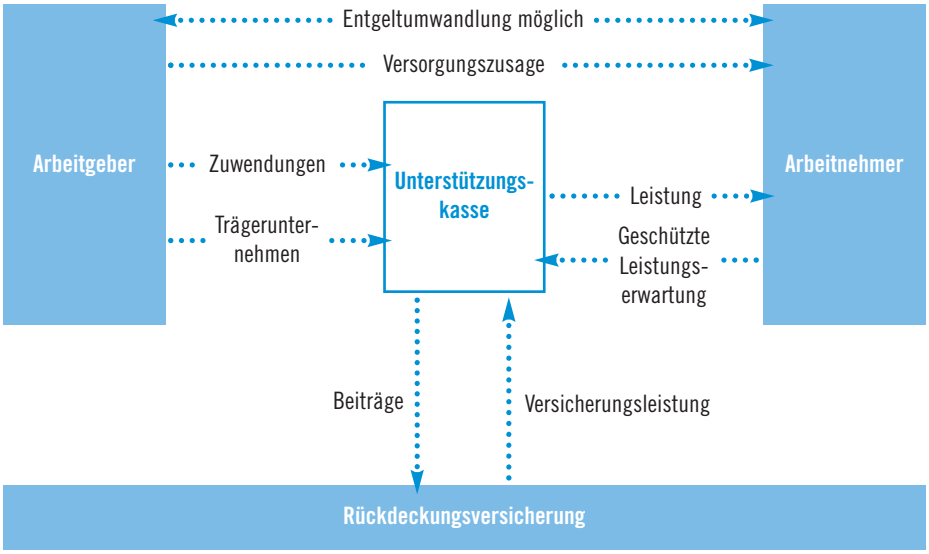
VORTEILE:

- unbegrenzte „Steuerfreiheit“ der Aufwendungen mangels Lohnzufluss
- Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlungsbeträge bis vier Prozent der BBG
- nachgelagerte Besteuerung der Leistungen
- besonders geeignet für die Altersvorsorge von Arbeitnehmern mit höherem Einkommen

NACHTEILE:

- keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich

Unterstützungskasse



HANDELN FÜR MEHR SICHERHEIT

Fünf Durchführungswege – fünf Möglichkeiten zur Stärkung der zweiten Säule des Alterssicherungssystems. Jeder Arbeitgeber kann nun selbst entscheiden, welcher Weg für ihn und seine Belegschaft der optimale ist. Jeder Arbeitnehmer sollte in seinem Betrieb nach der betrieblichen Altersversorgung fragen. In jedem Fall gilt: Wer jetzt handelt, bekommt ein Mehr an Versorgung.

Arbeitgeber, die Fragen zu einem der Durchführungswege haben oder einem Pensionsfonds oder einer Pensionskasse beitreten wollen, wenden sich beispielsweise direkt an Versicherungsunternehmen, die Träger solcher Einrichtungen sind. Eine Übersicht bietet der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) auf seiner Homepage www.gdv.de. Oft kann schon die gezielte Kontaktaufnahme mit dem Versicherer weiterhelfen, zu dem ohnehin geschäftliche Kontakte bestehen.

Fragen zu steuerlichen Aspekten der einzelnen Durchführungswege lassen sich mit dem Steuerberater des Unternehmens klären; weiterführende Informationen zur betrieblichen Altersversorgung bieten in der Regel der Arbeitgeberverband oder die Industrie- und Handelskammer vor Ort. Weitere Ansprechpartner sind auf der nächsten Seite genannt.

Wo gibt es Rat?

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT (GDV) e. V.
Wilhelmstraße 43/43 G
10117 Berlin
Tel.: 030/20205000
Fax: 030/20206000
berlin@gdv.de
www.gdv.de

» **Bestell-Hotline für Broschüren**
Tel.: 0800/7424375

» **Beratungs-Hotline**
Tel.: 0800/3399399

ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG (ABA) e. V.
Rohrbacher Straße 12
69115 Heidelberg
info@aba-online.de
www.aba-online.de

BUNDESANSTALT FÜR FINANZ-DIENSTLEISTUNGSAUFSICHT (BAFIN)
Postfach 1253
53002 Bonn
Tel.: 0228/41080
Fax: 0228/41081550
poststelle@bafin.de
www.bafin.de

BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN (BMF)
Wilhelmstraße 97
10117 Berlin
buergerreferat@bmf.bund.de
www.bundesfinanzministerium.de

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS)
Öffentlichkeitsarbeit und Internet
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin
info@bmas.bund.de
www.bmas.bund.de

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN INDUSTRIE (BDI) e. V.
Breite Straße 29
10178 Berlin
info@bdi.eu
www.bdi.eu

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA) e. V.
Breite Straße 29
10178 Berlin
bda@arbeitgeber.de
www.bda-online.de

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB)
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
info.bvv@dgb.de
www.dgb.de

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK)
Breite Straße 29
10178 Berlin
infocenter@dihk.de
www.dihk.de

PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN VVAG (PSV A. G.)
Berlin-Kölnische-Allee 2–4
50969 Köln
info@psvag.de
www.psvag.de

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (ZDH)
„Haus des Deutschen Handwerks“
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
info@zdh.de
www.zdh.de

Stichwortverzeichnis

A Abfindung 30, 31
Alterseinkünftegesetz 7, 16–17, 20, 28–29
Alterssicherung 4, 7–9
Altersvorsorge, private 7, 18–19, 22
Anlageregulierung nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz 13
Anpassungsprüfungspflicht 26, 31
Anspruch auf Entgeltumwandlung 8–9, 15, 21–22, 27, 38–42
Anwartschaft 8, 11, 14, 25–31, 33
Arbeitgeberverband 26, 43
Arbeitgeberwechsel 27–29, 38
Arbeitslosigkeit 33
Arbeitsplatzwechsel 28–29
Aufsicht, staatliche 11, 13–14, 32
Ausfallhaftung des Arbeitgebers 26

B Beitragsbemessungsgrenze 9, 17, 20–21, 23, 28
Beitragszahlungen, regelmäßige 9
Beitragszusage mit Mindestleistung 8, 25–26, 31, 38–42
Besteuerung, nachgelagerte 18–19, 23, 41–42
Betriebsausgaben 12–13, 19, 22–23
Betriebsrente(n) 5, 7–8, 11, 32
Betriebsrentenrechts, Reform des 9, 25, 27
Betriebsvereinbarungen 15, 35, 37
Bezugsrecht, unwiderrufliches 27
Branchenvereinbarungen, tarifvertragliche 26, 36
Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) 13–14

D Direktversicherung 9, 11, 13–15, 17–23, 25–33, 36, 38
Direktzusage 9, 11–12, 14, 17, 22–23, 25, 28, 31, 40, 41
Drei-Säulen-Modell 7
Durchführungsweg 8–11, 13–15, 23, 26, 28–29, 31, 36, 38–43

E Einkommensbesteuerung 23
Einkommensteuerveranlagung 19
Entgeltumwandlung 8–9, 12–13, 15, 17–19, 21–23, 26–28, 31, 34–36, 38–42
Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung 13, 15, 27–28

Ertragsanteil, -besteuerung 20
Ertragsrisiko 26, 40

F Fördertatbestände, Kombination der 21–22
Förderung, staatliche 16–23, 37

G Grundzulage 18–21
Gruppentarife 22
Gruppenvertrag (Direktversicherung) 13, 20
Gruppenunterstützungskassen 12

H Hartz IV 33
Hinterbliebenenversorgung 8, 11, 17, 19, 38–40

I Insolvenz (des Arbeitgebers),-schutz 11, 12, 14, 28, 31–32
Invaliditätsversorgung 8, 17

J Jobwechsel 28

K Kapitalanlagegesellschaft 40
Kindergeld 18
Kinderzulage 18, 20–21

L Lebensversicherung 13, 29–30
Leistungen, garantierte 13, 25, 38–40
Leistungsbestimmungsrecht 25
Leistungsverpflichtung 11, 31–32
Leistungszusage 25
Lohnnebenkosten, Ersparnis 8, 38–42
Lohnsteuerpauschalierung 20–21

M Mindestbeitrag 9
Mindesteigenbeitrag 19
Mindestleistung 8, 25–26, 31, 38–42
Mobilität 8, 28

N Nachteile, Durchführungswege 38–42

O Obergrenzen 11, 20–21

P Pauschalbesteuerung, -versteuerung 20–21
Pensionsfonds 7–9, 11, 14–15, 17–19, 21–23, 25–28, 31, 40, 43
Pensionskasse 7, 9, 11, 13–15, 17–23, 25–32, 39, 43
Pensionsrückstellungen 11, 22, 41
Pensions-Sicherungs-Verein (PSV a.G.) 11–14
Pensionszusage, s. Direktzusage
Portabilität 28

R Rahmenvereinbarung 22, 36
Rente, gesetzliche 4–5, 7, 32–33
Rente mit 67 32–33
Rentenleistungen 31, 33, 38–40
Rentenreform 4–8, 36
Rentenversicherung, gesetzliche 5, 7, 9, 17–18, 23, 28, 32–33
Riester-Rente, -Förderung 15, 18–19, 21–22, 37–42
Rückdeckungsversicherung 11–12, 41–42

S Sockelbetrag 19, 21
Sonderausgaben 18–20
Sonderausgabenabzug 18–20, 23
Sozialversicherungsfreiheit 38–42
Steuerberater 43
Steuerersparnis (§ 40b EStG) 18–19, 21
Steuerfreiheit 17, 22, 38–42
Struktur der Alterssicherung 7

T Tarifvereinbarungen, -vertrag, -verträge 8, 26, 36–37
Tarifvorbehalt 26
Trägerunternehmen 12, 14, 39–40, 42

U Überschussbeteiligung 13
Unterstützungskasse 9, 11–12, 14, 17, 22–23, 25, 28, 31, 36, 40, 42
Unverfallbarkeit 8, 26–27
Urlaubsgeld 9, 21

V Versicherungsaufsicht 12–13, 32
Versicherungsnehmer 11, 13, 33
versicherungsvertragliche Lösung 30
Versorgungsanspruch 12, 26–27, 29, 31
Versorgungsanwartschaft 30
Versorgungsleistungen 9, 12, 17, 23, 25–27, 31
Versorgungslohn 26
Versorgungsträger, extern 9, 11, 14, 17, 19, 25–26, 28, 32, 35
Versorgungszusage 11, 17, 20, 25, 27–28, 32, 38–42
Versorgungszusage, mittelbare 11
Versorgungszusage, unmittelbare s. Direktzusage
Versteuerung, pauschale 20–21
Verwaltungsaufwand, -kosten 9, 11–13, 22, 35–36, 38, 41
Vorsorge, private 5, 7, 18–19, 22
Vorsorge, private, arbeitgebergestützte 22
Vorsorge, kapitalgedeckte 7, 17, 19, 22
Vorteile, Durchführungswege 38–42

W Wahl des Durchführungsweges 15, 26, 36
Wechsel zum Pensionsfonds 22–23
Weihnachtsgeld 9, 21, 36

Z Zulage 18–22
Zusagearten 25

Zu Versicherungsthemen können folgende Broschüren unter der Hotline 0800 7424375 oder über die Website **www.gdv.de/verbraucherservice** bestellt werden:

- Sicherheit für ein langes Leben
  Die neue Rente
- Vorsorgen mit steuerlicher Förderung
  Die Basisrente
- Vorsorgen mit staatlichen Zulagen
  Die Riester-Rente
- Versicherungen staatlich und privat
  Sozial- und Individualversicherung in Deutschland
- Altersvorsorge und Risikoschutz
  Lebensversicherung – Ihre private Vorsorge
- Risikoschutz und Existenzsicherung
  Die private Berufsunfähigkeitsversicherung
- Versicherungen für Selbstständige
  Mehr Sicherheit für Betriebe und Freiberufler
- Versicherungen für Bauherren
  Mit Sicherheit zum Eigenheim
- Sicher ist sicher
  Einbruchschutz für Haus und Wohnung
- Recht gehabt und auch bekommen
  Im Streitfall hilft die Rechtsschutzversicherung
- Richtig versichert in den Urlaub
  Reisen ohne Risiko
- Gut gesichert Gutes tun
  Sicherheit im Ehrenamt
- Vorsehen statt Nachsehen
  Die Unfallversicherung – Ihr Schutz für alle Fälle
- Leichtsinn oder Missgeschick
  Private Haftpflichtversicherung – für den Schaden geradestehen
- Gut abgesichert unterwegs
  Versicherungen rund ums Auto
- Versicherungen für Ihr Eigentum
  Die Hausrat- und Wohngebäudeversicherung
- Schutz und Sicherheit erfahren
  Mit Kindern leben – Unfälle vermeiden

Folgende Broschüren zu Zukunftsthemen können über die Hotline 0800 7424375 oder über die Website **www.gdv.de/verbraucherservice** bestellt werden:

- **Jetzt geht's los**
  Tipps und Infos für Schulabgänger
- **Startklar**
  Tipps und Infos für Uni-Absolventen
- **Lebenslauf**
  Tipps und Infos für Berufstätige und Jobsuchende
- **Aufbruch**
  Tipps und Infos für Existenzgründer
- **Einzelausgabe**
  Tipps und Infos für Singles
- **Zeit zu zweit**
  Tipps und Infos für Paare
- **Menschenskinder**
  Tipps und Infos für Eltern
- **Fortschritt**
  Tipps und Infos für Berufsaussteiger

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.
Verbraucherservice

GDV
DIE DEUTSCHEN VERSICHERER