



## Mandanten-Information betriebliche Altersversorgung (bAV)

Arbeitnehmer haben seit dem 01.01.2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, sofern im Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel vorgesehen ist. Die Rechtsgrundlagen der bAV werden im [Betriebsrentengesetz](#) geregelt.

Steuer- und sozialabgabenfrei kann ein Arbeitnehmer bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung (2014: 2.856 € pro Jahr / 238 € mtl.) bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen anlegen. Hinzu kommt ein Betrag von maximal 1.800 €, der allerdings nur von den Steuer- und nicht von den Sozialabgaben befreit ist.

Dabei stehen dem Arbeitnehmer grundsätzlich *fünf verschiedene Durchführungswege* der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung:

### 1. Pensions-/Direktzusagen

Der Arbeitgeber verspricht dem Arbeitnehmer eine vereinbarte Leistung bei Eintritt des Versorgungsfalles (Alter, Invalidität, Tod) zu zahlen. Dafür bildet er bilanzielle Rückstellungen in seiner Bilanz. Zur Erfüllung seiner Verpflichtungen schließt der Arbeitgeber ggf. so genannte Rückdeckungsversicherungen oder legt das Geld anderweitig an. Die dortigen Guthaben werden in der Bilanz dann ebenfalls aktiviert. Dieser Weg wird meist bei der Versorgung von leitenden Angestellten und Geschäftsführern gewählt. Aber auch Betriebe.

### 2. Unterstützungskasse

Die U-Kasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Sie soll die vom Arbeitgeber in Aussicht gestellten Leistungen im Versorgungsfall absichern. Allerdings hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen versorgungsrechtlichen Anspruch und nicht gegen die U-Kasse. Dieser Weg wird ebenfalls oft bei der Versorgung leitender Angestellter und von Geschäftsführern gewählt, vor allem dann, wenn der Arbeitgeber seine Bilanz durch Rückstellungen, die bei der Direktzusage notwendig wird, nicht belasten möchte.

### 3. Direktversicherung

Der Arbeitgeber schließt als Versicherungsnehmer für seinen Arbeitnehmer einen Vertrag bei einem Versicherungsunternehmen ab und führt die Beiträge ab. Die Anlage kann in einem klassischen oder in einem fondsgebundenen Produkt erfolgen. Bei der klassischen Variante garantiert der Anbieter einen Zins von 2,25% auf den Sparanteil des Beitrages. Durch die nicht garantierte Überschussbeteiligung erhöhen sich diese Leistungen. Bei der fondsgebundenen Variante werden grundsätzlich bei Rentenbeginn lediglich die eingezahlten Beiträge abzüglich der Kosten garantiert. Die Anlagevorschriften bei der klassischen Variante richten sich nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz. Danach dürfen maximal 35% in Aktien investiert werden. Durch den staatlichen Sicherungsfonds bei Lebensversicherungen ab 2005 sind die Leistungen geschützt.

### 4. Pensionskasse

Siehe Direktversicherungen.

### 5. Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist ein rechtlich selbständiger Versorgungsträger. Er gewährt dem Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Leistungen. Bei den Anlagevorschriften ist er nicht den engen Zwängen des Versicherungsaufsichtsgesetzes unterworfen. Höhere Renditen sind daher möglich. Pensionsfonds gibt es derzeit nur in einigen Branchen (z.B. Chemiebranche).



Zur Durchführung der bAV muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse anbieten. Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf einen gemeinsamen Durchführungsweg, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Entgeltumwandlung auf jeden Fall als Direktversicherung abgewickelt wird.

Staatlich gefördert wird die betriebliche Altersversorgung durch verschiedene Aspekte:

**1. Pensionskasse / Pensionsfonds und Direktversicherungen, die seit dem 1.1.2005 abgeschlossen werden.**

Steuerfreiheit der Beiträge **nach § 3 Nr. 63** und **§ 3 Nr. 66** des Einkommenssteuergesetzes (EStG): Beiträge die der Arbeitgeber abführt sind steuerfrei, teils bis zu bestimmten Höchstgrenzen. Die Renten werden aber im Rentenalter wieder voll besteuert. Die Ersparnis liegt in der Regel darin, dass der Steuersatz im Erwerbsleben über dem im Rentnerleben liegt. Im Gegensatz zur Riesterreente wird die Steuerersparnis bereits im Monat der Beitragszahlung realisiert und nicht erst, wie bei Riesterrenten, im Zuge der Einkommenssteuererklärung.

**2. Direktversicherungen bei Abschluss bis zum 31.12.2004**

**Pauschalbesteuerung** nach **§ 40b** Einkommenssteuergesetz (EStG).

Beiträge bis zu 1.752 € werden nur mit 20% (zzgl. anteilig Soli und Kirchensteuer) pauschalversteuert. Mit frühestens 60 kann dann eine einmalige steuerfreie Kapitalzahlung erfolgen. Steuerliches interessant ist die Förderung, wenn der individuelle Steuersatz über dem Pauschalsteuersatz von 20% liegt. **Achtung: Für Verträge, die nach dem 31.12.2004 abgeschlossen werden, entfällt die Möglichkeit der Pauschalversteuerung.**

**3. Riester-Förderung** nach **§ 10a** EStG:

Hiervon sollte im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung generell kein Gebrauch gemacht werden, da zum einen der Arbeitgeber die Zulagenförderung verwalten muss und zum anderen der Arbeitnehmer im Rentenalter auf die Rente Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen hat. Besser: Wer von der 10a-Förderung Gebrauch machen möchte, sollte einen privaten Riester-Vertrag abschließen.

**4. Sozialversicherungsersparnis** innerhalb der oben angegebenen Fördergrenzen (4% der Bemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung).

**Unser Rat:**

Einen Königsweg der Betrieblichen Altersversorgung gibt es nicht. Für klein- und mittelständische Betriebe und ihre Mitarbeiter kommt meist eine Direktversicherung oder Pensionskasse als Durchführungsweg in Frage. Hintergrund ist, dass diese Durchführungswegen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verhältnismäßig einfach zu handhaben sind.

**Was sollte ich vor Abschluss einer Betriebsrente unbedingt wissen?**

1. Der Arbeitgeber legt Durchführungsweg und Anbieter fest.  
Der Arbeitgeber legt fest, welcher Durchführungsweg gewählt wird und bei welchem Anbieter abgeschlossen wird. Tarifvertragliche Regelungen sind zu beachten.
2. Der Arbeitgeber wird Versicherungsnehmer und Beitragszahler, der Arbeitnehmer wird versicherte Person und unwiderruflich Bezugsberechtigter.
3. Eingeschränkte Liquidität  
Eine Kündigung, Abtretung, Beleihung oder Verpfändung des Vertrages ist für den Arbeitnehmer nicht möglich.



4. **Eingeschränkte Vererbbarkeit**  
Nur Leistungen aus Direktversicherungen, die nach altem Recht pauschal besteuert wurden, sind frei vererbbar. Guthaben bei Pensionskassen, Direktversicherungen nach neuem Recht und Pensionsfonds können nur an den Ehepartner, Kinder und, unter strengen Auflagen, auch an den Lebenspartner vererbt werden. Soll jemand anderes bedacht werden, erhält dieser maximal nur ein Sterbegeld von ca. 8.000 €.
5. **Krankenversicherungspflicht**  
Seit 2004 wird bei gesetzlich Krankenversicherten auf die Betriebsrente der volle Beitragssatz zur Krankenversicherung von derzeit 15,5% fällig. Wird eine Einmalzahlung (beispielsweise bei Direktversicherungen) geleistet, so wird diese fiktiv gezehntelt und auf dieses Zehntel dann 10 Jahre lang der volle Beitragssatz erhoben. Man sollte allerdings bedenken, dass die Beiträge in der Ansparphase sozialversicherungsfrei sind.
6. **Berufsunfähigkeitsschutz**  
Berufsunfähigkeitsschutz sollte besser privat organisiert werden. Hintergrund ist, dass im Leistungsfall
  - a. bei gesetzlich Krankenversicherten der volle Beitragssatz auf die BU-Rente erhoben wird und
  - b. die Rente voll nachgelagert zu versteuern ist. Privat finanzierte Berufsunfähigkeitsrenten werden als sogenannte Zeitrente versteuert. Die Steuerbelastung fällt hier meist niedriger aus.
  - c. Außerdem ergibt sich für den Versicherten ein Problem, wenn er aus dem Betrieb des Arbeitgebers ausscheidet. Er kann dann zwar den Versorgungsvertrag als Einzelvertrag fortführen. Kann er jedoch die Beiträge in bisheriger Höhe nicht mehr aufbringen, wird der Vertrag zumeist beitragsfrei gestellt. Eine Reihe von Pensionskassen sehen in diesem Fall vor, dass der Berufsunfähigkeitsschutz bzw. Todesfallschutz nicht mehr fortgesetzt werden kann. Wenn sich die Gesundheit des Arbeitnehmers aber in der Zwischenzeit verschlechtert hat, kann er den bis dahin genossenen Versicherungsschutz nicht mehr durch Abschluss eines entsprechenden Berufsunfähigkeits- oder Risikolebensversicherungsvertrages beibehalten.
  - d. Letztlich wäre es auch ein kleines Wunder, wenn der für diesen Sparprozess ideale Anbieter auch den geeigneten Berufsunfähigkeitsschutz bereitstellt (vgl. unser Info zur Berufsunfähigkeitsversicherung)
  - e. Eine Ausnahme könnte dann gegeben sein, wenn privater Schutz aufgrund einer Gesundheitsprüfung nicht oder nur zu erschwerten Bedingungen zustande kommt und im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung Berufsunfähigkeitsschutz ohne oder mit stark vereinfachter Gesundheitsprüfung zu bekommen ist.

#### **Fazit:**

Angestellte sollten prüfen, ob eine private Riesterreute oder die betriebliche Altersversorgung besser ist. Sie können sich individuell über die optimale Gestaltung von uns beraten lassen. Mit Hilfe hoch spezialisierter Softwaresysteme suchen wir nach dem optimalen Weg.