

Die betriebliche Altersversorgung

Wie funktioniert ...?

Betriebliche Altersversorgung – was leistet sie eigentlich?

Die fünf Durchführungswege

Welche Wege gibt es? Wo liegen die Unterschiede?

Staatliche Förderung

Der Staat profitiert. Beteiligt er sich auch?

Berufliche Veränderungen

Was passiert etwa bei Jobwechsel oder Arbeitslosigkeit?

Inhalt

Symbole im Text



Zusatzinformationen, die dem Verständnis des Themas dienen.

Mit einem Klick am Ziel:

Rot markierte Seitenangaben und Textstellen kennzeichnen eine Direkt-Verlinkung zum entsprechenden Thema.

Diese Broschüre soll dabei helfen, die betriebliche Altersversorgung verständlich zu machen. Eine persönliche Beratung kann sie jedoch nicht ersetzen. Denn die Gestaltung der Vorsorge hängt von den Richtlinien jedes einzelnen Unternehmens und von der individuellen Situation des Arbeitnehmers ab.

03 Was ist betriebliche Altersversorgung?

- 03 Gut vorgesorgt mit Unterstützung des Arbeitgebers
- 04 Wer hat Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung?
- 05 Die Zusage
- 06 Der Tarifvertrag entscheidet
- 06 Der Arbeitgeber entscheidet

07 Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

- 08 1. Direktzusage/Pensionszusage
- 09 Vor- und Nachteile der Direktzusage/Pensionszusage
- 10 2. Unterstützungskasse („U-Kasse“)
- 11 Vor- und Nachteile der Unterstützungskasse
- 12 3. Direktversicherung
- 13 Vor- und Nachteile der Direktversicherung
- 14 4. Pensionskasse
- 15 Vor- und Nachteile der Pensionskasse
- 16 5. Pensionsfonds
- 17 Vor- und Nachteile des Pensionsfonds

18 Steuern und Sozialabgaben

- 19 Betriebsrentenstärkungsgesetz
- 19 Steuervorteile für den Arbeitnehmer
- 19 Riester-Förderung
- 19 Neuer BAV-Förderbetrag für Geringverdiener
- 20 Die steuerliche Behandlung der Leistungen
- 20 Sozialabgaben

21 Flexibilität und Sicherheit

- 22 Unverfallbarkeit und Übertragbarkeit
- 23 Sicherheit

24 Fragen aus der Praxis

- 27 Weiterführende Informationen
- 27 Impressum
- 27 Alle Broschüren im Überblick
- 28 Weitere Kontakte

Was ist betriebliche Altersversorgung?

Gut vorgesorgt mit Unterstützung des Arbeitgebers

Betriebliche Altersversorgung (bAV) ist der Sammelbegriff für alle finanziellen Leistungen, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zur

- Altersversorgung,
- Versorgung von Hinterbliebenen bei Tod oder
- Invaliditätsversorgung bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit zusagt.

Rechtsanspruch

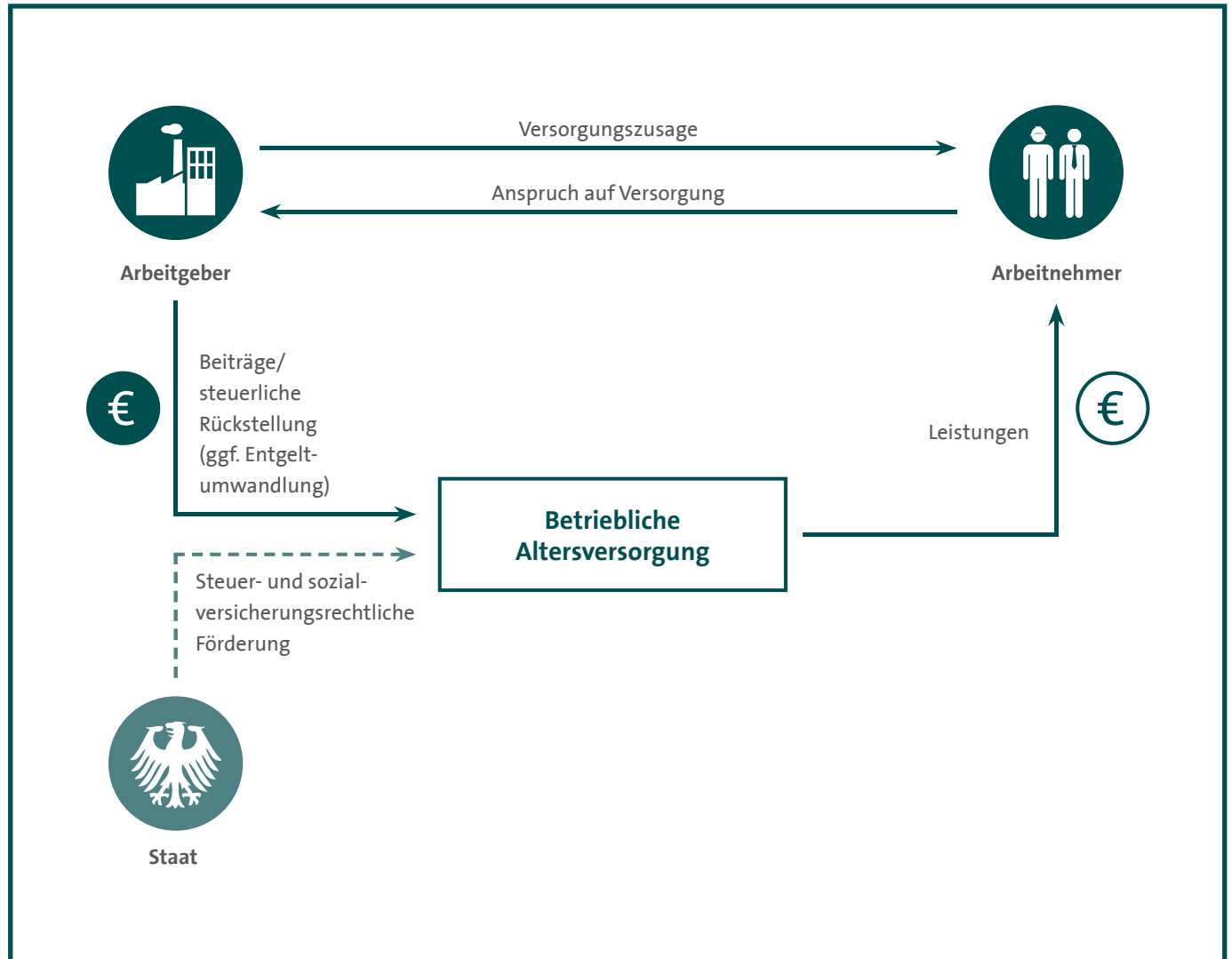
Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass dieser Teile ihres Lohnes oder Gehalts in einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung umwandelt, die sogenannte Entgeltumwandlung.

Steuervorteile

Die betriebliche Altersversorgung bietet aber nicht nur eine zusätzliche Rente und/oder einen zusätzlichen Risikoschutz. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren auch von beachtlichen Steuervorteilen.

Vorteile für den Arbeitgeber

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



Wer hat Anspruch auf betriebliche Altersversorgung?

Jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, hat einen Anspruch darauf, einen Teil seines Lohnes oder Gehalts für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Teilzeit arbeiten, sowie für geringfügig Beschäftigte. Zum Kreis der Berechtigten gehören

- unbefristet angestellte Mitarbeiter,
- Teilzeitkräfte,
- Auszubildende,
- Angestellte mit einem befristeten Arbeitsvertrag und
- Geschäftsführer.

Der Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung besteht aber nur, wenn der Arbeitnehmer den Aufbau selbst finanziert (Entgeltumwandlung). Der Arbeitgeber ist dabei bislang nicht verpflichtet, sich an der Alterssicherung seiner Arbeitnehmer zu beteiligen. Allerdings kommt es hier durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz zukünftig zu einer Änderung: Ab dem Jahr 2019 wird der Arbeitgeber verpflichtet, sich bei Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter mit einem Zuschuss an der betrieblichen Altersversorgung zu beteiligen (**s. dazu im Einzelnen S. 6**). Daneben gibt es bereits heute viele Tarifverträge und auch Betriebsvereinbarungen, die eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung vorsehen.



Bis zu welcher Höhe können Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung verlangen?

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Entgelt in einer Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umwandelt. Im Jahr 2018 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 3.120 Euro.

*Dieser Betrag kann steuer- und sozialabgabenfrei in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds eingezahlt werden (**siehe S. 19**).*



Die Zusage

Die betriebliche Altersversorgung ist durch eine Vielzahl von arbeits-, steuer- und aufsichtsrechtlichen Vorschriften geregelt. Eine der wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen betrifft die Art der Versorgungszusage des Arbeitgebers.

Es gibt zwei verschiedene Arten einer Versorgungszusage:

- die unmittelbare Zusage
- die mittelbare Zusage

Möchte der Arbeitgeber die späteren Leistungen selbst erbringen, dann erteilt er eine **unmittelbare Versorgungszusage** wie bei der Direktzusage, auch Pensionszusage genannt.

Wird die betriebliche Altersversorgung des Unternehmens in einem der anderen vier Durchführungswege organisiert (Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds), erhält der Arbeitnehmer eine **mittelbare Versorgungszusage**. Der Arbeitgeber kann dabei grundsätzlich zwischen drei Formen der Zusage wählen.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wird darüber hinaus ab dem Jahr 2018 den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eröffnet, tarifvertraglich eine neue Form der Zusage zu vereinbaren, die „reine Beitragszusage“. Hier sagt der Arbeitgeber lediglich die Zahlung bestimmter Beiträge an einen externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) zu; eine Einstandspflicht des Arbeitgebers für eine konkret bezifferte Leistung besteht hingegen nicht. Auch der eingesetzte Versorgungsträger darf in diesen neuen Sozialpartnermodellen keine (Mindest-)Leistungen garantieren. Damit soll erreicht werden, dass der Versorgungsträger sein Kapital möglichst renditeorientiert anlegen kann, um so

höhere Leistungen zu erzielen. Um zu starke Leistungsschwankungen, insbesondere auch mögliche Leistungsabsenkungen zu vermeiden, sollen die Tarifvertragsparteien nach dem Willen

des Gesetzgebers vereinbaren, dass die Arbeitgeber zusätzliche Sicherungsbeiträge an den Versorgungsträger zahlen, damit dieser entsprechende Sicherungspuffer bilden kann.

1.

Die Leistungszusage

Mit einer Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine klar definierte Leistung zu gewähren, beispielsweise 15 Euro pro Dienstjahr oder 450 Euro Monatsrente. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Zusage erfüllt wird, unabhängig davon, ob er sie selbst erbringt oder ein externer Versorgungsträger (also z. B. eine Direktversicherung) eingeschaltet ist.

2.

Beitragsorientierte Leistungszusage

Im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage wird zunächst der Aufwand festgelegt, der für den Aufbau der Betriebsrente genutzt werden soll. Gleichzeitig wird aber auch nach einem festgelegten Modus ermittelt, welche Leistungen sich aus den Beiträgen ergeben. Diese werden zusammen mit darauf gegebenenfalls anfallenden Erträgen zugesagt.

3.

Beitragszusage mit Mindestleistung

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich, einen bestimmten Beitrag an eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds zu zahlen. Als Mindestleistung sagt der Arbeitgeber den Beitragserhalt zuzüglich gegebenenfalls erzielter Erträge zu.

4.

Reine Beitragszusage

In einem Tarifvertrag kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber lediglich die Zahlung bestimmter Beiträge an einen externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) zusagt. Eine Einstandspflicht des Arbeitgebers für eine konkret bezifferte Leistung besteht dabei nicht.

Der Tarifvertrag entscheidet

In der Praxis sind einheitliche Versorgungsregeln üblich, die allen Arbeitnehmern oder genau definierten Arbeitnehmergruppen entsprechende Leistungen zusagen. In vielen Unternehmen und Branchen basieren Versorgungszusagen auf Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen.

Wichtig: Nicht alle Branchen geben das gesamte Bruttogehalt (Entgelt) für die Umwandlung frei. In der Baubranche dürfen zum Beispiel nur Lohnbestandteile oberhalb des Mindestlohns umgewandelt werden, im Druckgewerbe nur Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder vermögenswirksame Leistungen. Oft legen Flächen- oder Haustarifverträge auch den Durchführungsweg und den oder die Träger der betrieblichen Altersversorgung fest.

Der Arbeitgeber entscheidet

Ergeben sich über einen Tarifvertrag keine Vorgaben für die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung, entscheidet der Arbeitgeber, üblicherweise gemeinsam mit dem Betriebsrat oder dem einzelnen Arbeitnehmer, ob er eine von ihm finanzierte betriebliche Altersversorgung einführen und wie er sie dotieren will. Der Arbeitgeber kann hier den Durchführungsweg und seinen finanziellen Beitrag allein festlegen (**siehe dazu auch ab S. 7**).

Den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung erfüllt das Unternehmen bereits, wenn es

- eine Pensionskasse,
- eine Direktversicherung oder
- einen Pensionsfonds

als Durchführungsweg anbietet. Macht der Arbeitgeber kein Angebot, kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Allerdings bestimmt der Arbeitgeber das Versicherungsunternehmen.

Viele Arbeitgeber leisten bereits heute in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung per Entgeltumwandlung finanziert, freiwillig einen Zuschuss zumindest in der Höhe, in der der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Aufgrund der Neuregelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist der Arbeitgeber für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem Jahr 2019 neu abgeschlossen werden, nunmehr verpflichtet, 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den eingesetzten externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart. Ab dem Jahr 2022 gilt diese Verpflichtung auch für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen.



Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung



Dem Arbeitgeber stehen fünf Wege zum Aufbau und zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung, die sogenannten fünf Durchführungswege:

- Direktzusage/Pensionszusage
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

1. Direktzusage/Pensionszusage

Bei der **Direkt- bzw. Pensionszusage** zahlt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer bei Erreichen des Rentenalters die vereinbarte Leistung, beispielsweise eine monatliche Betriebsrente. Sollte der Arbeitnehmer vorher invalide werden oder sterben, sind er bzw. die Hinterbliebenen vielfach ebenfalls über die Direktzusage des Arbeitgebers finanziell abgesichert. Der Umfang der Leistung richtet sich in der Regel nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Einkommens während der Erwerbstätigkeit. Dabei sind die Ansprüche der Arbeitnehmer auch im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt: Hier übernimmt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) die Leistungsverpflichtung (siehe S. 22).

Finanziert wird eine Direktzusage in der Regel allein vom Unternehmen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich aber auch darauf verständigen, Teile des Lohnes oder Gehalts für eine Direktzusage umzuwandeln.

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.

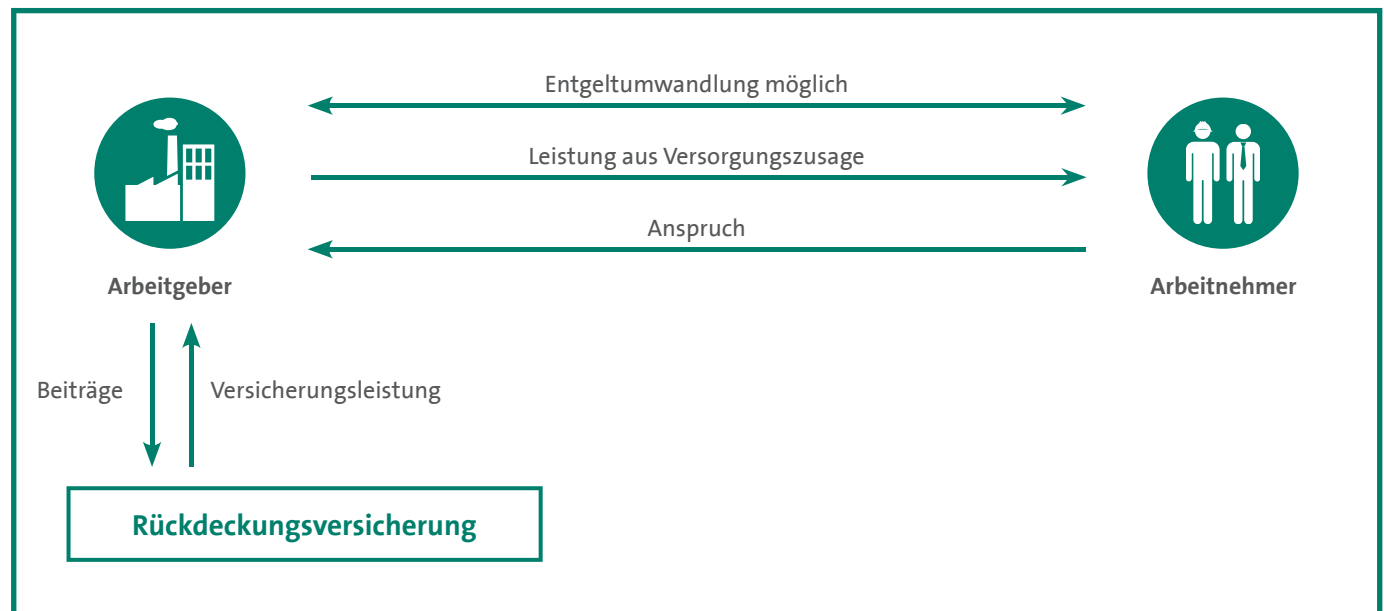
Rückdeckungsversicherung

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.

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.



***Rückdeckungsversicherung** nennt man eine vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zur Rückdeckung seiner Versorgungszusage auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossene Versicherung. Bezugsberechtigt für die Leistungen der Rückdeckungsversicherung ist der Arbeitgeber.*



Vor- und Nachteile der Direktzusage/Pensionszusage

Arbeitgeber:

+ VORTEILE

- Pensionsrückstellungen als steuermindernder Aufwand
- Liquiditätsvorteil, da Mittel im Unternehmen verbleiben
- Fachkräfte werden an das Unternehmen gebunden
- Pensionszahlungen sind Betriebsausgaben
- bei Arbeitgeberfinanzierung keine Sozialversicherungsbeiträge
- bei Entgeltumwandlung bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze keine Sozialversicherungsbeiträge

Arbeitnehmer:

+ VORTEILE

- unbegrenzte steuerfreie Entgeltumwandlung möglich, darum besonders geeignet für die Altersvorsorge von Arbeitnehmern mit höherem Einkommen
- unbeschränkte Leistungshöhe, weil keine Obergrenze für Zuwendungen
- bei Entgeltumwandlung Sozialversicherungsfreiheit bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- arbeitgeberinsolvenzgeschützt

- NACHTEILE

- Bilanzverlängerung
- hoher Verwaltungsaufwand
- keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)

- NACHTEILE

- keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich
- kein Anspruch auf Übertragung bei Arbeitgeberwechsel

2. Unterstützungskasse („U-Kasse“)

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

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 sind die Ansprüche der Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) geschützt (**siehe S. 22**).

Freie Wahl der Vermögensanlage

Die Unterstützungskasse unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht und ist in der Anlage ihres Vermögens frei. Die Unterstützungskasse darf ihr Vermögen beispielsweise auch beim jeweiligen Trägerunternehmen, quasi als Darlehen, anlegen.

Da die Unterstützungskassenzusage für das Unternehmen im Leistungsfall mit erheblichen Risiken verbunden ist, sollte der Arbeitgeber – wie auch bei der Direktzusage – zur Sicherstellung der späteren Versorgungsleistungen durch den Abschluss einer Rückdeckungsversicherung (**s. S. 8**) sorgen. Für den Arbeitgeber ist dieses Modell der rückgedeckten Unterstützungskasse auch deshalb attraktiv, weil die Zuwendungen an die Unterstützungskasse, die diese nahezu vollständig als Beiträge an die **Rückdeckungsversicherung** verwendet, steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähig sind.

Der Arbeitnehmer hat dabei ab 2018 (Neuregelung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz) die Möglichkeit, im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers eine Rückdeckungsversicherung, auf deren Leistungen die Zusage des Arbeitgebers verweist („kongruente Rückdeckung“), als Versicherungsnehmer privat

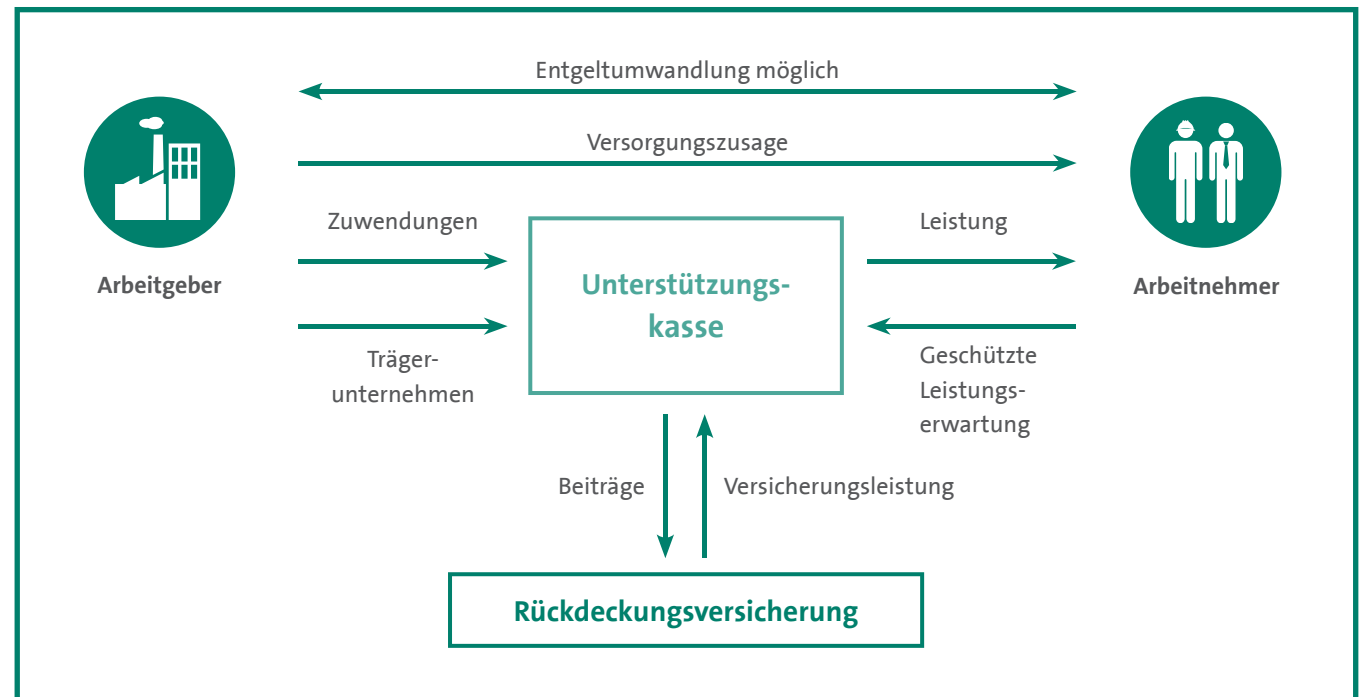
fortzuführen. Die Ansprüche gegen den Versicherer treten dann an die Stelle der Ansprüche gegen den PSVaG, der ansonsten einstandspflichtig wäre.

Gruppenunterstützungskassen

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



Unterstützungskassen sind die älteste Form der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Einige der heute noch tätigen haben eine mehr als 170-jährige Geschichte. Ursprünglich waren sie typische Versorgungswerke einzelner Großunternehmen oder Konzerne. Heute gibt es aber auch viele Gruppenunterstützungskassen, die für mehrere Firmen die betriebliche Altersversorgung organisieren und verwalten.



Vor- und Nachteile der Unterstützungskasse

Arbeitgeber:

+ VORTEILE

- für Aufwendungen Betriebsausgabenabzug
- Bilanzneutralität beim Trägerunternehmen
- bei Arbeitgeberfinanzierung keine Sozialversicherungsbeiträge
- bei Entgeltumwandlung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze keine Sozialversicherungsbeiträge

Arbeitnehmer:

+ VORTEILE

- unbegrenzte Steuerfreiheit der Aufwendungen, darum besonders geeignet für die Altersvorsorge von Arbeitnehmern mit höherem Einkommen
- bei Entgeltumwandlung keine Sozialversicherungsbeiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- arbeitgeberinsolvenzgeschützt

- NACHTEILE

- gegebenenfalls Nachschusspflicht bei Leistungsbeginn, wenn nicht rückgedeckt
- eingeschränkte Flexibilität bei der Finanzierung
- keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)

- NACHTEILE

- keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich
- kein Anspruch auf Übertragung bei Arbeitgeberwechsel

3. Direktversicherung

Bei der **Direktversicherung** schließt der Arbeitgeber per Einzel- oder Gruppenvertrag eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer **bei einem Versicherer** ab. **Versicherungsnehmer** und Beitragsschuldner ist somit der **Arbeitgeber** – Begünstigter oder auch Bezugsberechtigter aber ist der Arbeitnehmer bzw. seine Hinterbliebenen. Die Aufwendungen sind für den Arbeitgeber 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 % 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 bis auf bestimmte Ausnahmefälle nicht zur Zahlung von Beiträgen an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) verpflichtet.

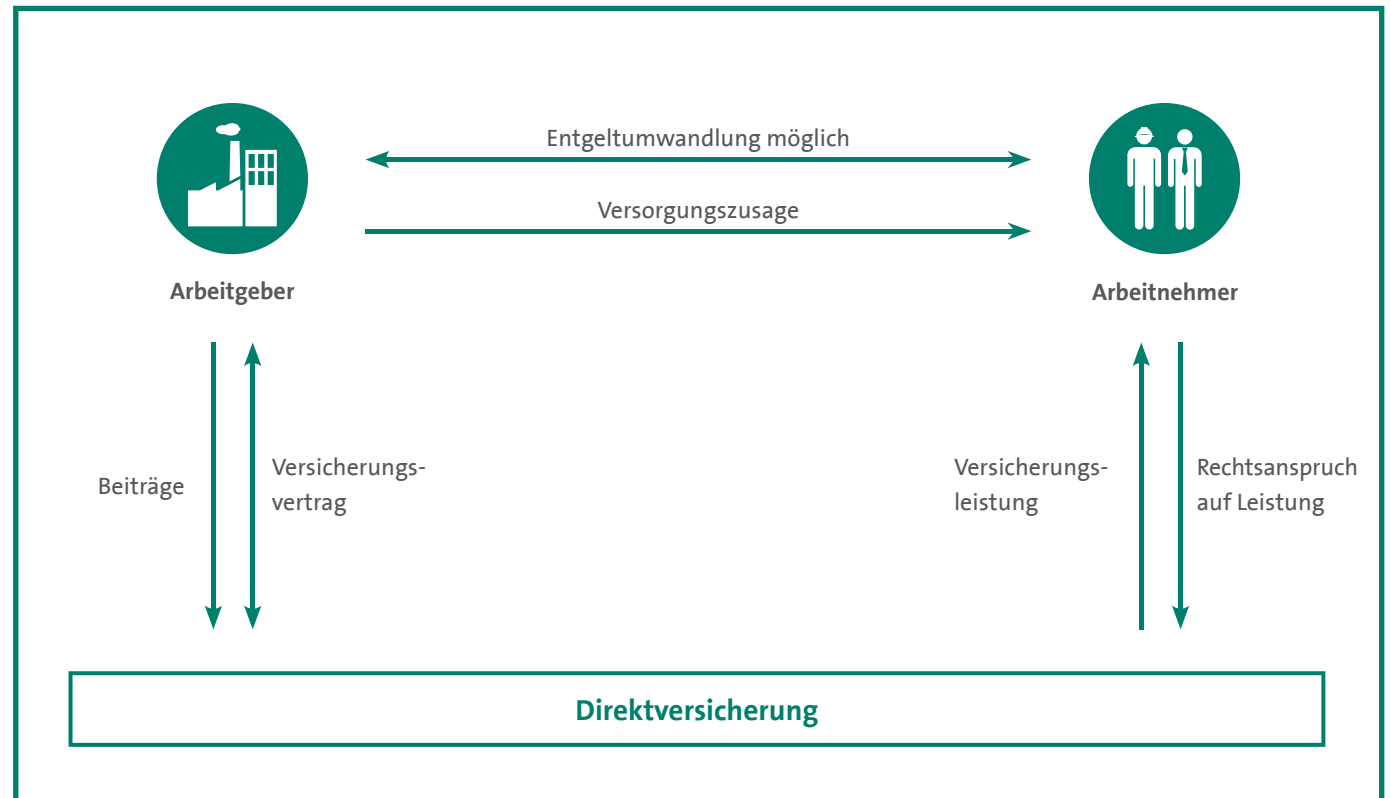
Geringer Verwaltungsaufwand

Die Direktversicherung eignet sich vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen, da der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber gering ist und er faktisch 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 sogenannten Überschussbeteiligung.

Zurzeit errechnen sich bei der klassischen Direktversicherung die garantierten Leistungen mit einem Zinssatz von 0,9%. Zudem geben die meisten Versicherer über 95% 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.



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.



Vor- und Nachteile der Direktversicherung

Arbeitgeber:

+ VORTEILE

- geringer Verwaltungsaufwand
- die Ansprüche des Versicherten richten sich direkt an den Lebensversicherer
- Bilanzneutralität
- Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers mit Möglichkeit der Riester-Förderung erfüllbar
- Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- keine Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)
- zusätzlicher Schutz der Leistungen durch den Sicherungsfonds Protektor

- NACHTEILE

- Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt

Arbeitnehmer:

+ VORTEILE

- Lohnsteuerfreiheit der Beiträge bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze
- bei Entgeltumwandlung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze
- Riester-Förderung möglich
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- in der Regel lebenslange garantierte Rentenleistung
- garantierte Mindestleistung
- Rechtsanspruch auf Übertragung bei Arbeitgeberwechsel (bei Zusagen nach dem 1. Januar 2005)
- bei Arbeitgeberwechsel einfache Übertragung auf Grund von Übertragungsabkommen
- zusätzlicher Schutz der Leistungen durch Sicherungsfonds Protektor

- NACHTEILE

- Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt

4. Pensionskasse

Pensionskassen sind rechtlich selbstständige Unternehmen. Sie werden von einem oder mehreren Arbeitgebern getragen und sind aufsichtsrechtlich Versicherungen. 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 (BaFin).

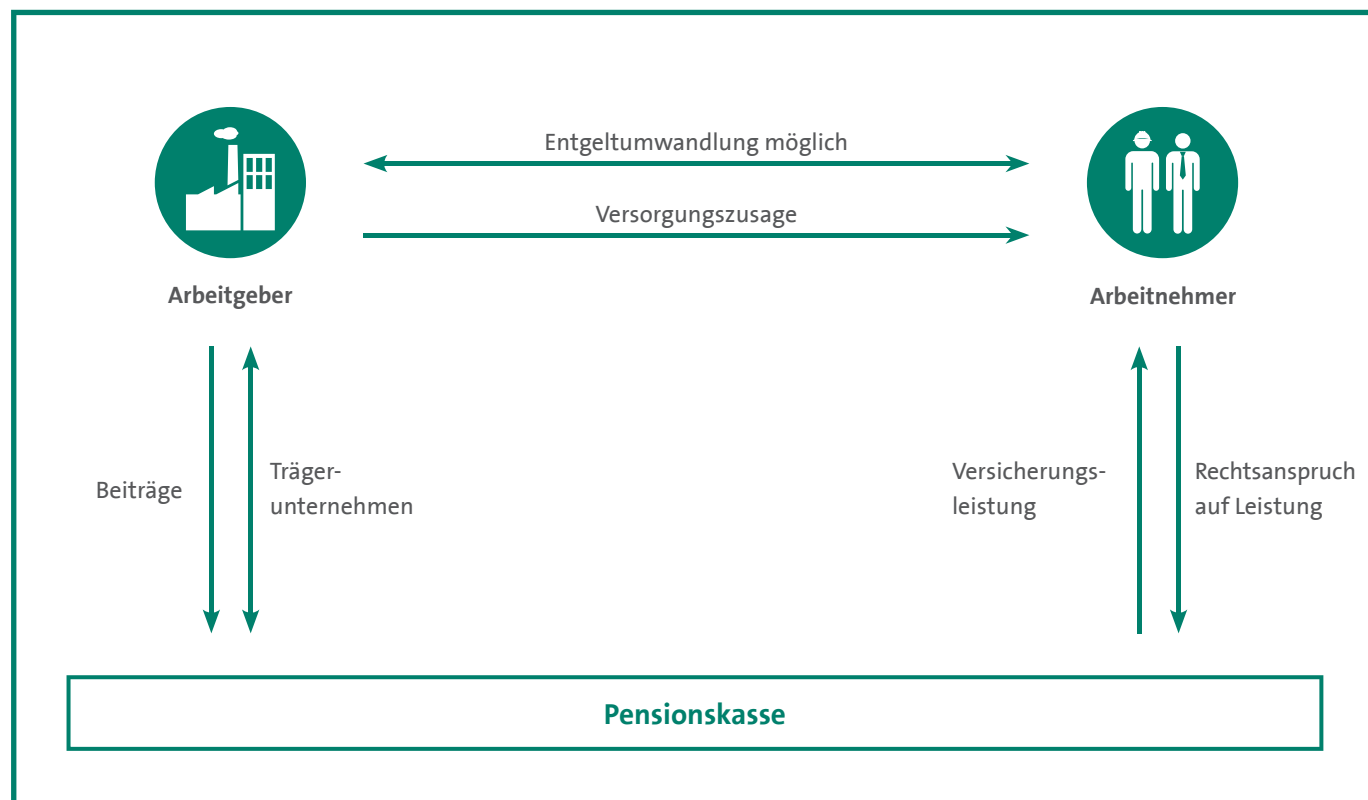
Pensionskassen müssen ihr Vermögen eher konservativ anlegen. Wie bei der klassischen Direktversicherung steht eine kontinuierliche und sichere Rendite im Vordergrund. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber auch bei diesem Durchführungsweg nicht in den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) einzahlen.

Zwei Arten von Pensionskassen

Dabei gibt es zwei Arten von Pensionskassen: zum einen die an einen Arbeitgeber oder eine Gruppe von Arbeitgebern gebundenen Firmenpensionskassen, zum anderen sogenannte Wettbewerbspensionskassen:

Für die **Firmenpensionskassen** gelten besondere aufsichtsrechtliche Regelungen. So unterliegen etwa ihre Versicherungstarife dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Versicherungsaufsicht. Besonderes Merkmal solch „regulierter“ Pensionskassen ist, dass sie ihre Leistungen kürzen können, sollte es einmal zu einer Unterdeckung kommen; für die entstandene Lücke hätte dann allerdings der Arbeitgeber einzustehen.

Wettbewerbspensionskassen sind in der Regel von Lebensversicherungsunternehmen gegründete Einrichtungen, für die im Wesentlichen dieselben aufsichtsrechtlichen Regeln gelten wie für Lebensversicherer („deregulierte“ Pensionskassen). So ist etwa eine Kürzung der Leistungen ausgeschlossen. Darüber hinaus sind Wettbewerbspensionskassen in der Regel Mitglied im gesetzlichen Sicherungsfonds Protektor (siehe S. 22), sodass der Leistungsanspruch des Arbeitnehmers zusätzlich geschützt ist.



Vor- und Nachteile der Pensionskasse

Arbeitgeber:

+ VORTEILE

- geringer Verwaltungsaufwand
- die Ansprüche des Versicherten richten sich direkt an die Pensionskasse
- Bilanzneutralität
- Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers mit Möglichkeit der Riester-Förderung erfüllbar
- Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- keine Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)

- NACHTEILE

- Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt
- bei Firmenpensionskassen gegebenenfalls insoweit Haftung des Arbeitgebers, als die Pensionskasse zugesagte Leistungen nicht erfüllen kann

Arbeitnehmer:

+ VORTEILE

- Lohnsteuerfreiheit der Beiträge bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze
- bei Entgeltumwandlung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze
- Riester-Förderung möglich
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- in der Regel lebenslange garantierte Rentenleistung
- garantierte Mindestleistung
- Rechtsanspruch auf Übertragung bei Arbeitgeberwechsel (bei Zusagen nach dem 1. Januar 2005)
- bei Arbeitgeberwechsel einfache Übertragung auf Grund von Übertragungsabkommen
- bei Wettbewerbspensionskassen zusätzlicher Schutz der Leistungen durch Sicherungsfonds Protektor

- NACHTEILE

- Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt

5. Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist ein rechtlich selbstständiger Versorgungsträger, der den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumt.

Er orientiert sich an angelsächsischen Vorbildern und bietet für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein höheres Maß an **Flexibilität** als die herkömmlichen Modelle betrieblicher Altersversorgung.

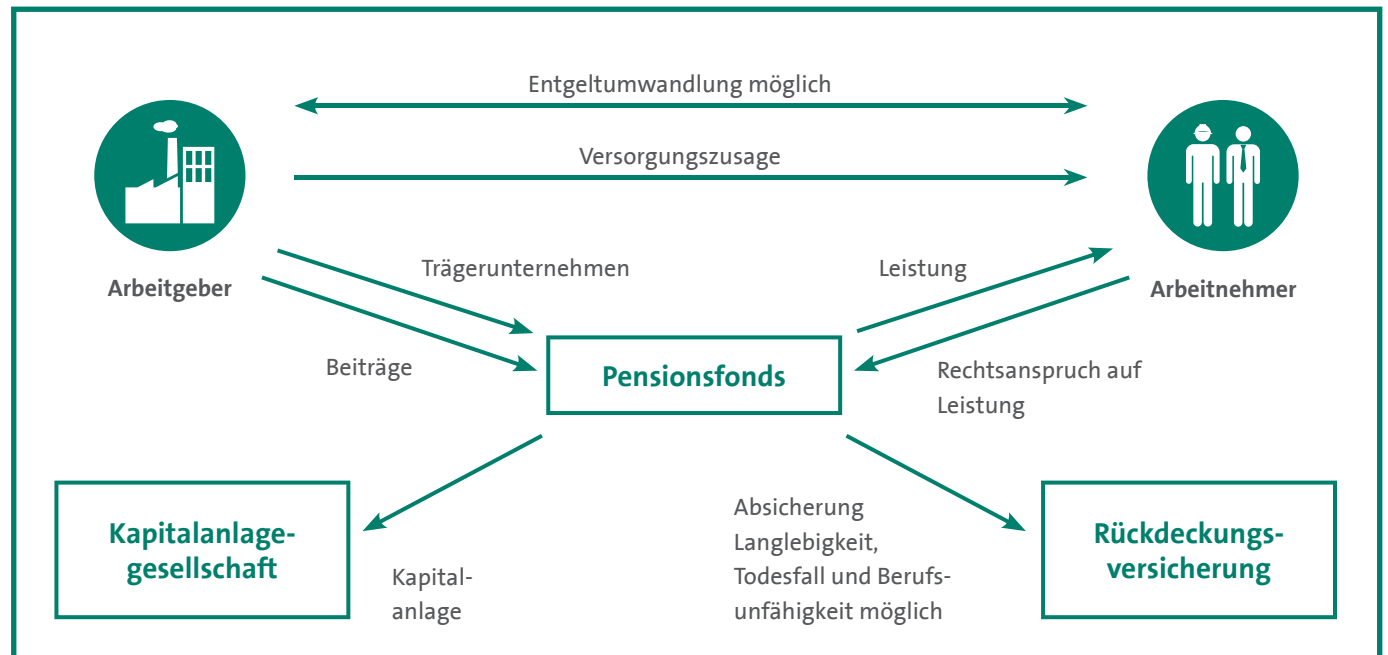
Pensionsfonds unterliegen nicht den strengen Restriktionen der herkömmlichen Lebens- und Rentenversicherungen. Sie dürfen ihr Vermögen in höherem Maße auch am Aktienmarkt anlegen, um dessen **Renditechancen** besser nutzen zu können. Allerdings ergeben sich daraus auch **höhere Risiken**, da die Kurse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

Die zwei Formen des Pensionsfonds

Den Pensionsfonds gibt es zunächst in einer versicherungsförmigen Ausgestaltung, bei der der Pensionsfonds die Leistungen wie ein Lebensversicherer garantiert. Der Pensionsfonds kann seine Leistungen aber auch nicht versicherungsförmig zusagen, etwa in Fällen der Übernahme einer vom Arbeitgeber erteilten Direktzusage. In diesem Fall werden die vom Arbeitgeber für die Übertragung aufzubringenden Beiträge an den Pensionsfonds mit einem marktnahen Zins berechnet. Sollten allerdings die im Pensionsfonds vorhandenen Mittel

nicht zur vollständigen Finanzierung der zugesagten Leistungen ausreichen, ist der Arbeitgeber zu Beginn der Auszahlungsphase zum Nachschuss verpflichtet.

Bei einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer wie bei der Direkt- und Unterstützungskassenzusage über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) (**siehe S. 22**) abgesichert. Der Beitrag des Arbeitgebers zum Pensions-Sicherungs-Verein beträgt dabei lediglich ein Fünftel des normalen Beitrags.



Vor- und Nachteile des Pensionsfonds

Arbeitgeber:

+ VORTEILE

- Bilanzneutralität
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Pensionsfonds
- Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsbeitragsfrei
- Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers mit Möglichkeit der Riester-Förderung erfüllbar
- Umwandlung von Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage in Pensionsfondszusage ist grundsätzlich steuerneutral möglich

Arbeitnehmer:

+ VORTEILE

- Lohnsteuerfreiheit der Beiträge bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze
- bei Entgeltumwandlung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze
- Riester-Förderung möglich
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- höhere Renditechancen
- in der Regel lebenslange garantierte Rentenleistung
- bei Arbeitgeberwechsel in der Regel einfache Übertragung auf Grund von Übertragungsabkommen

- NACHTEILE

- Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt
- Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG), aber nur 20 % des Regelbeitrags

- NACHTEILE

- höheres Ertragsrisiko

Steuern und Sozialabgaben

A black and white photograph of a woman with dark hair, wearing a light-colored button-down shirt, looking intently at a large binder or folder. The binder has many white tabs with black handles, some of which have letters like 'N', 'L', 'M', 'N', 'D', 'E', 'F', 'J' visible. The woman is positioned on the right side of the frame, and the binder is the central focus. The background is slightly blurred, showing more of the binder's structure.

Die betriebliche Altersversorgung bietet sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber zum Teil erhebliche finanzielle und steuerliche Vorteile.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden mit Wirkung ab 2018 die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung nochmals erheblich verbessert: Mit einem deutlich erhöhten lohnsteuerfreien Dotierungsvolumen, einer neuen Geringverdienerförderung sowie neu eingeführten Freibeträgen bei der Grundsicherung im Alter werden wichtige Impulse gesetzt, die die betriebliche Altersversorgung nochmals erheblich attraktiver machen.

Steuervorteile für den Arbeitnehmer

Beiträge bzw. Aufwendungen für eine **Direktzusage** oder eine **Unterstützungskasse** sind für den Arbeitnehmer **nicht steuerpflichtig**.

Beiträge zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen, also Direktversicherung (**siehe S. 12**), Pensionskasse (**siehe S. 14**) oder auch Pensionsfonds (**siehe S. 16**), unabhängig davon, ob sie vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber geleistet werden, sind grundsätzlich steuerfrei. Die Steuerfreiheit besteht **bis zu einer Höhe von 8%** der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte.

Im Jahr 2018 sind Beiträge in Höhe von bis zu 6.240 Euro steuerfrei.

Riester-Förderung

Steuerrechtlich besteht für die versicherungsförmigen Durchführungswege auch die Möglichkeit, die Riester-Förderung in Form von Zulagen und Sonderausgabenabzug in Anspruch zu nehmen: Die staatliche Grundzulage beläuft sich auf 175 Euro. Für jedes Kind, für das der Arbeitnehmer Kindergeld bezieht, gibt es zudem 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.

Wichtig: Die volle Zulage wird aber nur dann dem Vertrag gutgeschrieben, wenn mindestens 4% des beitragspflichtigen persönlichen Vorjahreseinkommens – einschließlich der staatlichen Zulage – eingezahlt werden.

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 direkt erstattet. Jedes Jahr können zuzüglich der Zulagen für die Riester-Rente maximal 2.100 Euro an Altersvorsorgebeiträgen als Sonderausgaben vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden. Die dabei erreichte staatliche Förderquote am Gesamtbeitrag kann über 90% betragen.

Neuer BAV-Förderbetrag für Geringverdiener

Ab dem 1. Januar 2018 sieht der Gesetzgeber ein weiteres steuerliches Fördermodell vor, den sogenannten BAV-Förderbetrag. Mit Hilfe des BAV-Förderbetrages können speziell Arbeitnehmer mit geringerem Einkommen eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung erhalten. Zahlt der Arbeitgeber für Mitarbeiter mit einem Monatseinkommen von bis zu 2.200 Euro zwischen 240 bis 480 Euro pro Jahr für eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder auch einen Pensionsfonds, so sind diese Beiträge für den Arbeitnehmer steuerfrei. Der Arbeitgeber kann 30 Prozent seines Aufwandes (also zwischen 72 und 144 Euro) von der an das Finanzamt abzuführenden Lohnsteuer abziehen. Zudem stellen die Beitragszahlungen für den Arbeitgeber steuerlich berücksichtigungsfähige Betriebsausgaben dar.

Fazit: Der Arbeitnehmer kann im Jahr 2018 in die versicherungsförmigen Durchführungswege bis zu 6.240 Euro steuerfrei einzahlen. Darüber hinaus kann er für weitere Beiträge bis zu 2.100 Euro – einschließlich der staatlich zu zahlenden Zulagen – die Riester-Förderung nutzen. Zudem können zwischen 240 bis 480 Euro im Rahmen des BAV-Förderbetrags steuerfrei vom Arbeitgeber für gering verdienende Arbeitnehmer eingezahlt werden.

Die steuerliche Behandlung der Leistungen

Die Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung unterliegen der Steuerpflicht. Da die Beiträge während der Anwartschaftsphase grundsätzlich steuerfrei sind bzw. nicht steuerpflichtig erbracht werden, sind die späteren Leistungen aus einer Direkt- oder auch Unterstützungskassenzusage voll steuerpflichtig. Soweit die Leistungen aus den versicherungsförmigen Durchführungswegen auf steuerlich geförderten bzw. steuerfreien Beiträgen beruhen, sind die Leistungen ebenfalls in voller Höhe mit dem persönlichen Steuersatz zu versteuern. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass dieser im Alter auf Grund der Einkommenssituation in aller Regel niedriger ist als während der Erwerbsphase.

Sozialabgaben

Die vom Arbeitgeber finanzierten Aufwendungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen sind in der Sozialversicherung beitragsfrei. Auch die Aufwendungen bei der Entgeltumwandlung sind bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze beitragsfrei.

Für den Pensionsfonds, die Pensionskasse und die Direktversicherung gilt: Die steuerfreien Beiträge unterliegen in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) nicht der Sozialabgabenpflicht (= 3.120 Euro in 2018), gleich ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung die Aufwendungen finanziert.

Zu beachten ist allerdings, dass bei Auszahlung im Alter auf die Leistungen aus allen fünf Durchführungswegen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung anfallen. Ausgenommen davon sind durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 2018 Leistungen aus Riester-geförderter betrieblicher Altersversorgung. Hier sind allerdings die in der Ansparphase geleisteten Beiträge sozialversicherungspflichtig.

Flexibilität und Sicherheit



Was passiert, wenn der Arbeitnehmer den Job wechselt oder das Unternehmen insolvent geht?

Unverfallbarkeit und Übertragbarkeit

Unverfallbarkeit beim vorzeitigen Ausscheiden

Bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis kommt es für den Fortbestand der Versorgungsansprüche darauf an, ob die erworbenen Ansprüche („Anwartschaft“) auf die betriebliche Altersversorgung nicht mehr verfallen können, in der Fachsprache, ob sie „unverfallbar“ sind. Entscheidend ist, ob die betriebliche Altersversorgung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer finanziert wurde: Bei einer vom Arbeitgeber finanzierten Zusage, die bis einschließlich 2017 erteilt worden ist, behält der ausgeschiedene Arbeitnehmer seinen Versorgungsanspruch dem Grunde nach, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens 25 Jahre alt ist und die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat. Für Zusagen, die ab dem 1. Januar 2018 erteilt werden, gelten hingegen aufgrund der Umsetzung der europäischen Mobilitäts-Richtlinie ein Mindestalter von nur noch 21 Jahren und eine Unverfallbarkeitsfrist von nur noch drei Jahren. Dabei gelten für die „Altzusagen“ (Zusagen bis einschließlich 2017) Übergangsregelungen, die sicher stellen, dass die hier anspruchsberechtigten Arbeitnehmer im Vergleich zu den Arbeitnehmern mit Neuzusagen ab 2018 nicht benachteiligt werden.

Bei **Beiträgen aus einer Entgeltumwandlung** für eine betriebliche Altersversorgung sind die daraus erworbenen Ansprüche auf eine spätere Leistung sofort unverfallbar. 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.

Arbeitnehmer kann den Vertrag privat fortführen

Bei einer im Wege der Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds hat der Arbeitnehmer ein gesetzliches Recht, nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses den Vertrag mit eigenen Beiträgen privat fortzusetzen. Aber auch bei arbeitgeberfinanzierten Direktversicherungen und Pensionskassenversicherungen kann er den Vertrag im Regelfall fortsetzen, da ihm ein solches Recht vom Arbeitgeber vertraglich eingeräumt wird (sogenannte versicherungsvertragliche Lösung).

Übertragbarkeit bei Jobwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel sind die erworbenen Rentenansprüche grundsätzlich übertragbar. Die bei dem ehemaligen Arbeitgeber erworbene Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung kann in einen bestimmten Wert umgerechnet werden. Dieser „Übertragungswert“ kann dann bei einem Arbeitsplatzwechsel in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers eingestellt werden. Der neue Arbeitgeber ist nicht an die Ausgestaltung der alten Versorgungszusage gebunden, sondern er kann auf der Grundlage des mitgebrachten Kapitalbetrages eine wertgleiche Zusage erteilen. Wie hoch diese Zusage ausfällt und wie sie im Einzelnen ausgestaltet wird, hängt von dem Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers ab.

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) keine steuerlichen Nachteile.

Übertragungsanspruch und Übertragungsabkommen

Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf die Übertragung der Zusagen, vorausgesetzt, sie wurden nach dem 31. Dezember 2004 erteilt und über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt. Nahezu alle in Deutschland tätigen Versicherungsunternehmen, ein Großteil der überbetrieblichen Pensionskassen und viele versicherungsförmige Pensionsfonds haben ein entsprechendes Übertragungsabkommen abgeschlossen. Das Abkommen sichert den Arbeitnehmern besondere Vorteile: Bei der Übertragung auf den Anbieter des neuen Arbeitgebers wird

- keine erneute Gesundheitsprüfung vorgenommen und
- es entstehen keine neuen Abschlusskosten.

Das Abkommen ermöglicht sowohl Übertragungen innerhalb des jeweiligen Durchführungswegs, aber auch zwischen diesen drei versicherungsförmigen Durchführungswegen. Es könnte bei Arbeitgeberwechsel also beispielsweise von einer Pensionskassenzusage auf eine Direktversicherungszusage gewechselt werden.

Sicherheit

Wenn ein Unternehmen in die Insolvenz geht: Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG)

Hat der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung unmittelbar über ihn selbst, über eine Unterstützungskasse oder über einen Pensionsfonds zugesagt, sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer auch im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers geschützt. Denn in solchen Fällen tritt der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) an die Stelle des Arbeitgebers und übernimmt dessen Leistungsverpflichtung. Die Insolvenzsicherung über den PSVaG greift naturgemäß nicht im Rahmen etwaiger neuer Sozialpartnermodelle nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (s. dazu im Einzelnen S. 5). Denn hier besteht aufgrund der neuen Zusageform „reine Beitragszusage“ keine Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers.

Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG)

Der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) 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 Beitragsätze von Jahr zu Jahr schwanken, da sich der sogenannte

Schadenverlauf in den Beitragssätzen unmittelbar niederschlägt – je nach der Zahl der Insolvenzen und nach der Höhe der dadurch entstandenen Schäden.

Protector

Führt der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung extern durch, besteht in aller Regel keine Verpflichtung zum Insolvenzschutz über den Pensions-Sicherungs-Verein. Diese externen Versorgungsträger übernehmen die Leistungsverpflichtungen und Garantien von Beginn an und unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht sowie restriktiven Anlagebestimmungen.

Darüber hinaus besteht ein zusätzlicher Schutz für den theoretischen Fall der Insolvenz eines Lebensversicherungsunternehmens: Hier sind die Kunden nicht nur über eine freiwillige Sicherungseinrichtung 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 diese Pensionskassen haben davon Gebrauch gemacht.



Fragen aus der Praxis



Arbeitslosigkeit, Elternzeit oder Frührente, das Leben verläuft nicht immer geradlinig. Doch für viele Lebenssituationen gibt es klare Regelungen – und Antworten – in unserem Praxisteil.

Wie werden Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung behandelt, wenn Arbeitslosengeld II (Hartz IV) 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 sogenannte 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 passiert bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis?

Während Zeiten, in denen der Arbeitnehmer kein Entgelt erhält (z. B. längere Krankheitsphasen, Elternzeit), hat er das Recht, eigene Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds zu leisten. Auf die sich daraus ergebenden Leistungen erstreckt sich dann automatisch die Zusage des Arbeitgebers. Damit sollen Versorgungslücken vermieden werden.

Wird während der Elternzeit, in der das Arbeitsverhältnis fortbesteht, keine Prämie an die Direktversicherung oder Pensionskasse gezahlt und wird deshalb die Lebensversicherung vom Versicherer 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 bAV-Anwartschaften abgefunden werden?

Während des laufenden Arbeitsverhältnisses sind Abfindungen von Betriebsrentenanwartschaften unbeschränkt möglich.

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles 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.

Die Abfindung von bereits laufenden Renten, die erstmals nach dem 31. Dezember 2004 gezahlt werden, ist nur bei sehr niedrigen Beträgen (2018: monatliche Rente 30,45 Euro) möglich. Nicht unter das Abfindungsverbot fällt es, wenn bei einer Rentenversicherung vor Beginn der Auszahlungsphase ein vertraglich eingeräumtes Kapitalwahlrecht ausgeübt wird.

Was passiert bei einem vorgezogenen Renteneintritt (Frührente)?

Grundsätzlich beginnt die Betriebsrente mit der gesetzlichen Altersrente. Nimmt der Arbeitnehmer nun aber vor Vollendung der Regelaltersgrenze eine vorgezogene gesetzliche Altersrente als Vollrente (mit Abschlägen) in Anspruch, kann er zum gleichen Zeitpunkt auch Betriebsrentenleistungen verlangen, selbst wenn die Versorgungsregelung einen späteren Zeitpunkt für die Gewährung der Altersleistung vorsieht. Der Arbeitgeber kann dann aber für den vorzeitigen Rentenbezug Abschläge vorsehen.

Gibt es Freibeträge bei der Grundsicherung im Alter?

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz werden erstmals Freibeträge für Rentenleistungen aus der ergänzenden betrieblichen oder privaten Altersvorsorge in der Grundsicherung im Alter eingeführt.

Bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ist danach ab 2018 ein Betrag von 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge zuzüglich 30 % des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge abzusetzen, höchstens jedoch 50 % der Regelbedarfsstufe 1. Im Jahr 2018 beträgt damit die Höchstgrenze für den Freibetrag 208 Euro.

Beispiel für die Freibetragsregelung:

Ein Rentner, der Grundsicherung im Alter bezieht, erhält eine Betriebsrente in Höhe von 160 Euro monatlich. Diese Betriebsrente ist weiterhin anrechenbares Einkommen. Jedoch wird ein Freibetrag von 100 Euro plus 30 Prozent von 60 Euro (= 20 Euro) gewährt, so dass insgesamt 120 Euro anrechnungsfrei bleiben.

Im Ergebnis werden damit nur 40 Euro von den 160 Euro Betriebsrente auf die Grundsicherungsleistung angerechnet.

Werden Rentenleistungen angepasst?

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 anpassen, z.B. entsprechend der Inflationsrate.

Um dem Arbeitgeber bei der Direktzusage und der Unterstützungskassenzusage 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.

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.



Weiterführende Informationen

Wissenswertes, Zahlen, Fakten und mehr gibt es beim Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft.

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft mit Sitz in Berlin ist die Dachorganisation der privaten Versicherer in Deutschland. Mit 450 Mitgliedsunternehmen zählt der GDV zu den größten Wirtschaftsverbänden in Deutschland. Die Versicherungsunternehmen bieten durch rund 431 Millionen Versicherungsverträge umfassenden Risikoschutz und Vorsorge für private Haushalte sowie für Industrie, Gewerbe und öffentliche Einrichtungen.

www.gdv.de

**Fragen zum Versicherungsschutz?
Unser Experte hilft gerne weiter.**



Mathias Zunk
Versicherungsexperte beim Verbraucherservice des GDV

Telefon: 0800-3399399 (kostenfrei)

E-Mail: verbraucher@gdv.de

Impressum

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

Redaktion:
Volker Landwehr, Markus Raulf

Beratung und Bestellungen
Telefon: 0800-3399399 (kostenfrei)
Telefax: 030-2020-6622

E-Mail: verbraucher@gdv.de
www.dieversicherer.de

Gestaltung:
www.klondike.de

Stand: Januar 2018
3. Auflage

Alle Broschüren im Überblick

Altersvorsorge & Rente

Die betriebliche Altersversorgung
Die private Berufsunfähigkeitsversicherung
Die Riester-Rente
Die Basisrente
Die Lebens- und Rentenversicherung

Auto & Reise

Versicherungen für Kraftfahrzeuge
Versicherungen rund ums Reisen

Haus & Garten

Versicherungen rund um Haus, Wohnen
und Eigentum

Beruf & Freizeit

Die private Haftpflichtversicherung
Die Rechtsschutzversicherung
Die private Unfallversicherung

Weitere Kontakte

Versicherungsombudsmann e.V. (Unabhängige Schlichtungsstelle)

Postfach 080632

10006 Berlin

Telefon: 0800-3696000 (kostenfrei)

Telefax: 0800-3699000 (kostenfrei)

beschwerde@versicherungsombudsmann.de

www.versicherungsombudsmann.de

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)

Postfach 1253

53002 Bonn

Telefon: 0228-41080

Telefax: 0228-41081550

Verbrauchertelefon: 0228-29970299

poststelle@bafin.de

www.bafin.de

Sicherungsfonds/Auffanggesellschaft

Protector Lebensversicherungs-AG

Wilhelmstraße 43 G

10117 Berlin

Telefon: 030-2200258-0

Telefax: 030-2200258-22

www.protektor-ag.de

Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG)

Berlin-Kölnische-Allee 2-4

50969 Köln

info@psvag.de

www.psvag.de

Bundesministerium der Finanzen (BMF)

Wilhelmstraße 97

10117 Berlin

buengerreferat@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



Antworten auf die vier wichtigsten Fragen

Betriebliche Altersversorgung – was leistet die eigentlich?

Der Arbeitgeber unterstützt den Arbeitnehmer beim finanziellen Aufbau einer Altersversorgung. Die Leistungen reichen von der Alters- über die Hinterbliebenen- bis zur Invaliditätsversorgung.

Welche Wege gibt es? Wo liegen die Unterschiede?

Direktzusage, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und Unterstützungskasse unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht voneinander, zum Beispiel durch die Finanzierung oder die steuerliche Behandlung.

Der Staat profitiert. Beteiligt er sich auch?

Ja, der Staat beteiligt sich durch steuerliche Förderung an der betrieblichen Altersversorgung.

Was passiert etwa bei Jobwechsel oder Arbeitslosigkeit?

Generell können sich Arbeitnehmer darauf verlassen, dass erworbene Ansprüche in keiner Situation verfallen oder verloren gehen.