

www.meinegeldanlage.com/thema/betriebliche-altersvorsorge



E-BOOK
RATGEBER

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

1	Betriebliche Altersvorsorge	4
1.1	Geringer Aufwand	4
1.2	Niedrige Verwaltungskosten	4
1.3	Betriebsspezifische Tarife.....	4
1.4	Vorteile bei Steuer und Sozialabgaben	5
1.5	Kombination mehrerer Förderungsmöglichkeiten.....	5
1.6	Umwandlungsanspruch	5
2	Vorteile für den Arbeitgeber.....	6
2.1	Anreiz für neue Mitarbeiter.....	6
2.2	Langfristige Bindung von Arbeitnehmern	6
2.3	Motivation von Mitarbeitern.....	7
3	Wer kann die betriebliche Altersvorsorge nutzen?	7
3.1	Angestellte.....	7
3.2	Arbeiter.....	7
3.3	Auszubildende	7
3.4	Gesellschafter und Vorstandsmitglieder	8
3.4.1	Arbeitsrechtliche Konsequenzen.....	8
3.4.2	Steuerrechtliche Konsequenzen.....	8
3.5	Betriebsfremde.....	9
4	Fünf Wege der betrieblichen Altersvorsorge	9
4.1	Direktzusage	9
4.1.1	Arbeitgeberfinanzierte Form der bAV	10
4.1.2	Formelle Ausgestaltung der Direktzusagen.....	10
4.1.3	Formen der Direktzusagen	10
4.1.4	Finanzierung der Direktzusagen	11
4.1.5	Auswirkungen für den Arbeitnehmer.....	11
4.1.6	Geltender Insolvenzschutz	11
4.2	Unterstützungskasse	12
4.2.1	Formen einer Unterstützungskasse.....	12
4.2.2	Geltender Insolvenzschutz	12
4.2.3	Finanzierung der Versorgung	12
4.2.4	Pauschaldotierte Unterstützungskasse	12
4.2.5	Rückgedeckte Unterstützungskasse	13
4.2.6	Auswirkungen für den Arbeitnehmer.....	13
4.3	Pensionskasse	14
4.3.1	Gleichstellung mit Versicherungsgesellschaften.....	14
4.3.2	Finanzierung einer Pensionskasse	15

4.3.3	Geltende Insolvenzversicherung	15
4.4	Direktversicherung	15
4.4.1	Auswirkungen für den Arbeitnehmer.....	16
4.4.2	Verschiedene Leistungsarten	16
4.4.3	Portabilität der Direktversicherung.....	17
4.4.4	Vervielfältigung.....	17
4.4.5	Geltender Insolvenzschutz	17
4.5	Pensionsfonds.....	17
4.5.1	Rechtliche Gestaltung der Zusage	18
4.5.2	Leistungen aus dem Pensionsfonds	18
4.5.3	Geltender Insolvenzschutz	19
4.5.4	Gesetzliche Voraussetzungen.....	19
4.6	Belegschaftsaktien als betriebliche Altersvorsorge	19
4.6.1	Abwicklung und Vorschriften	20
4.6.2	Steuerliche Regelungen	20
5	Was Sie beachten müssen	20
5.1	Unverfallbarkeitsfristen.....	21
5.1.1	Gesetzliche Unverfallbarkeit	21
5.1.2	Sofortige Unverfallbarkeit	21
5.1.3	Höhe der unverfallbaren Ansprüche	22
5.1.4	Vertragliche Unverfallbarkeit	22
5.2	Auswirkungen auf Rentenansprüche	22
5.3	Auswirkungen auf sonstige Sozialleistungen	23
5.4	Beratung durch den Arbeitgeber.....	23
5.5	Mit privater Altersvorsorge vergleichen	23
6	Fazit.....	24

1 Betriebliche Altersvorsorge

Finanziert ein Unternehmen eine Betriebsrente aus eigenen Mitteln, sind die Vorteile für die Arbeitnehmer direkt nachvollziehbar. Aber auch eine Entgeltumwandlung, bei der Arbeitnehmer Teile des Gehalts in Beiträge zur Altersvorsorge umwandeln, ist unter dem Strich deutlich rentabler als eine private Altersvorsorge. Da die Versorgungssituation durch die sinkenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung immer schwieriger wird, stellen die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge eine intelligente Alternative dar.

1.1 Geringer Aufwand

Mit der Umwandlung von Bestandteilen des Einkommens können Arbeitnehmer ihre Lohnsteuerbelastung reduzieren. Diese Steuerersparnis bewirkt, dass der Netto-Aufwand für die betriebliche Altersvorsorge unter dem Strich deutlich geringer ausfällt, als wenn eine private Lebens- oder Rentenversicherung aus dem Netto-Einkommen bestritten wird. Darüber hinaus werden die Verträge vom Arbeitgeber verwaltet, sodass kein umfangreicher Schriftverkehr für den Arbeitnehmer anfällt. Die Abführung der Beiträge wird ebenfalls vom Arbeitgeber veranlasst, da diese vor der Berechnung von Lohnsteuer und Sozialabgaben veranlasst wird.

1.2 Niedrige Verwaltungskosten

Die Tarife der Lebens- und Rentenversicherungen sehen immer einen Kostenanteil für Verwaltung und Vertrieb vor, die die Rendite deutlich schmälern können. In den Gruppenverträgen für die betriebliche Altersvorsorge sind zum einen geringere Vertriebskosten enthalten, zum anderen werden auch die Verwaltungskosten gekürzt. Dies ist nicht zuletzt dem attraktiven Verhältnis zwischen dem eingenommenen Beitragsvolumen und der Anzahl der Verträge geschuldet, da somit auch für die jeweilige Rückdeckungsversicherung der Verwaltungsaufwand im Verhältnis geringer wird. Diese Vorteile fließen direkt in die speziellen Tarife ein, die also deutlich attraktiver in der Rendite ausfallen können.

1.3 Betriebsspezifische Tarife

Abhängig von der Größe des Unternehmens, das eine betriebliche Altersvorsorge betreibt, können Versicherungen oder Versorgungseinrichtungen betriebsspezifische Tarife kalkulieren, die nicht frei am Markt erhältlich sind. Dabei spielen beispielsweise die schwerpunktmäßig zu versichernden Berufsgruppen eine große Rolle, da sich insbesondere in der Lebensversicherung risikoe erhöhende Umstände auf die Höhe des Risikobeitrages auswirken können. So erhalten auch die Berufsgruppen umfassenden und relativ

preisgünstigen Versicherungsschutz, die in der freien Versicherungswirtschaft nur zu erschwerten Bedingungen angenommen würden. Eine andere Alternative stellen Rahmenverträge zur Berufsunfähigkeits- oder Lebensversicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung dar, die mit einer vereinfachten Gesundheitsprüfung abgeschlossen werden können. Damit können auch Personen, die bereits gesundheitliche Probleme haben, aufgrund der großen Anzahl von Verträgen Versicherungsschutz erhalten, der ihnen bei einer üblichen Gesundheitsprüfung verwehrt bliebe. Je größer also das Unternehmen ist, desto kreativer und bedarfsgerechter können betriebsspezifische Tarife kalkuliert werden.

1.4 Vorteile bei Steuer und Sozialabgaben

Mit einer Entgeltumwandlung wird ein festgelegter Teil des Brutto-Einkommens vor der Erhebung von Lohnsteuer und Sozialabgaben in eine Versorgungseinrichtung zur betrieblichen Altersversorgung investiert. Damit zahlen Sie nur auf das geminderte Einkommen Lohnsteuer sowie Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Die Einsparung bewirkt, dass das Netto-Einkommen zwar auch sinkt, aber deutlich geringer, als wenn Sie einen privaten Versicherungsvertrag aus dem Netto-Einkommen bezahlen würden. Unter dem Strich fällt die finanzielle Belastung bei gleichem Monatsbeitrag also deutlich niedriger aus.

1.5 Kombination mehrerer Förderungsmöglichkeiten

Einige Durchführungswege erlauben die Kombination mehrerer Fördermöglichkeiten. So können zum Beispiel bei der Wahl von Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung auch Riester-Förderungen oder der entsprechende Steuerfreibetrag in Anspruch genommen werden. Dazu müssen die Tarifvorschriften der Versorgungseinrichtungen aber den Anforderungen an riesterfähige Produkte entsprechen. Eine entsprechende Auskunft erteilt der jeweilige Versorgungsträger.

1.6 Umwandlungsanspruch

Grundsätzlich hat jeder in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung, also die Umwandlung von Teilen seines Einkommens in eine betriebliche Altersvorsorge oder Betriebsrente. Geregelt ist dieser Anspruch u. a. im § 1a BetrAVG. Die Höhe dieses Anspruches ist auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung begrenzt. Allerdings geht ein vereinbartes Tarifrecht in jedem Fall vor, sodass eine Tariföffnungsklausel notwendig ist, um in eine Betriebsrente durch Entgeltumwandlung investieren zu können. Bezieht der Arbeitnehmer aber über- oder außertarifliche Einkommensbestandteile, bleiben diese von der Einschränkung unberührt. Sind Arbeitnehmer nicht in einer Gewerkschaft

gebunden, genießen sie für Tarifentgelte den gesetzlichen Umwandlungsanspruch, solange eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung entsprechend § 17 Abs. 5 des Betriebsrentengesetzes fehlt.

2 Vorteile für den Arbeitgeber

Auch für das Unternehmen, das eine betriebliche Altersvorsorge für seine Mitarbeiter einrichtet, ergeben sich zahlreiche Vorteile, die den zusätzlichen Aufwand mit der Verwaltung der Verträge und für eventuelle anfallende Gebühren wieder ausgleichen. Dabei spielen natürlich die Einsparungen bei den Sozialabgaben eine genauso wichtige Rolle wie die Absetzbarkeit der Aufwendungen für die Versorgung der Mitarbeiter. Neben den steuerlichen Auswirkungen dürfen aber die ideellen Vorteile nicht außer Acht gelassen werden.

2.1 Anreiz für neue Mitarbeiter

Angesichts der zunehmenden Knappheit von gut ausgebildeten Fachkräften stellen die Versorgungsordnungen in den Unternehmen ein immer wichtiger werdendes Kriterium bei der Entscheidung für einen Arbeitsplatz dar. Legen Arbeitgeber Wert auf eine ordentliche Betriebsrente oder andere zusätzliche Absicherungen, die den Arbeitnehmern langfristig erhebliche Vorteile bringen, trägt das zur Attraktivität eines Unternehmens bei. Da im Internetzeitalter auch Arbeitgeber bewertet werden, werden die Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung direkt honoriert.

2.2 Langfristige Bindung von Arbeitnehmern

Da die Verträge zur Betriebsrente generell langfristiger Natur sind und Arbeitnehmer auf ihre Ansprüche oder Teile davon nicht verzichten wollen, trägt die Einrichtung eines entsprechenden Versorgungswerkes zur Bindung an das Unternehmen bei. Wird das Modell intelligent konzipiert, wie zum Beispiel mit einer Beitragsstaffel in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit, kann die Wirkung noch verstärkt werden. Auch wenn die Ansprüche generell auf andere Trägerunternehmen transferiert werden können, ist dieser Effekt der betrieblichen Altersversorgung nicht zu unterschätzen. Insbesondere bei arbeitnehmer- oder gemischt finanzierten Modellen lässt sich eine starke Mitarbeiterbindung an das jeweilige Unternehmen verzeichnen. So birgt schon ein kleiner finanzieller Zuschuss durch den Arbeitgeber, der beispielsweise prozentual an den Eigenanteil oder die Jahre der Betriebszugehörigkeit geknüpft werden kann, ein enormes Potenzial.

2.3 Motivation von Mitarbeitern

Je attraktiver der Durchführungsweg zur betrieblichen Altersversorgung ausfällt, desto stärker kann die Motivation der Mitarbeiter stimuliert werden. Hebt sich beispielsweise der Tarif bezüglich des Versicherungsumfangs oder der zu erzielenden Rendite deutlich von den am Markt üblichen ab, können die Arbeitnehmer im direkten Vergleich den Vorteil quantifizieren. Das können zum einen vereinfachte Gesundheitsprüfungen sein, die den sonst nicht möglichen Versicherungsschutz eröffnen, zum anderen aber auch deutlich höhere Ablaufleistungen. Auch hier verstärkt ein Arbeitgeberanteil die Wirkung immens, sodass Unternehmen die Möglichkeit einer variablen Gestaltung unbedingt ausnutzen sollten.

3 Wer kann die betriebliche Altersvorsorge nutzen?

Die verschiedenen Durchführungswege zur betrieblichen Altersvorsorge können von allen Arbeitnehmern und Angestellten in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist ein arbeitsvertraglich geregeltes Beschäftigungsverhältnis, was zum Beispiel unter bestimmten Voraussetzungen auch auf Geschäftsführer zutrifft, die gleichzeitig Unternehmensanteile halten und damit Arbeitgeber sind.

3.1 Angestellte

Jeder Angestellte, der im Rahmen eines Arbeits- oder Dienstvertrages abhängig beschäftigt ist, hat einen gesetzlichen Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer Entgeltumwandlung. Dabei ist es zunächst unerheblich, ob eine Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Ausgeschlossen von der Steuerfreiheit sind allerdings Beschäftigte, die eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse VI eingereicht haben.

3.2 Arbeiter

Auch für Arbeiter gilt der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung, solange ein vertraglich geregeltes Arbeitsverhältnis besteht. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist das Bestehen eines 1. Dienstverhältnisses, sodass auch geringfügig Beschäftigte und Teilzeitkräfte von den Vorteilen der betrieblichen Altersversorgung profitieren können.

3.3 Auszubildende

Auszubildende gehören ebenfalls zum Personenkreis, der eine betriebliche Altersversorgung in Anspruch nehmen kann, wenn die grundlegenden Voraussetzungen erfüllt sind.

3.4 Gesellschafter und Vorstandsmitglieder

Da ein Geschäftsführer, der selbst Anteile am Unternehmen hält, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber in einer Person ist, hat er quasi eine Doppelfunktion. Das meist hohe Einkommen der Gesellschafter-Geschäftsführer verhindert die adäquate Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, weil die Beitragszahlung auf die Beitragsbemessungsgrenze gekappt wird oder bei beherrschenden Gesellschaftern die generelle Sozialversicherungsfreiheit besteht. Damit stellt die betriebliche Altersversorgung einen wichtigen Faktor zur Sicherung der Rentenleistungen dar. Die Prüfung des Status im Hinblick auf die Sozialversicherung muss generell erfolgen. Darüber hinaus prüft die Clearingstelle in der Deutschen Rentenversicherung Bund auch die Erfüllung der sachlichen Voraussetzung. Eine Freistellung kann auch rückwirkend veranlasst werden, sodass für maximal vier Jahre unrechtmäßig abgeführte Beiträge zur Sozialversicherung rückerstattet werden.

3.4.1 Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Für Gesellschafter-Geschäftsführer findet das Betriebsrentengesetz ebenso wenig Anwendung wie für Unternehmer. Es bestehen also auch kein Insolvenzschutz sowie keine gesetzlichen Vorschriften für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften. Deswegen sollte diese Personengruppe bei Inanspruchnahme von versicherungsförmigen Durchführungswegen, wie zum Beispiel der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds, ein unwiderrufliches Bezugsrecht vereinbaren, sodass die Ansprüche auch im Fall der Insolvenz gegenüber Gläubigern geschützt sind. Die Ansprüche aus einer Pensionszusage oder auch der Unterstützungskasse können mit vertraglichen Verpfändungen gesichert werden, wofür ein Gesellschafterbeschluss notwendig ist.

3.4.2 Steuerrechtliche Konsequenzen

Um die steuerrechtliche Anerkennung von Pensionszusagen an einen Gesellschafter-Geschäftsführer zu erreichen, müssen wichtige Voraussetzungen erfüllt werden. Zum einen muss ein Dienstverhältnis unter Einschluss der Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot bestehen. Der Gesellschafter-Geschäftsführer muss schließlich als Unternehmer einen Vertrag mit sich selbst als Arbeitnehmer schließen können. Die Versorgungsvereinbarung ist schriftlich und vorbehaltlos im Rahmen einer Gesellschafterversammlung zu schließen, um die rechtlichen Ansprüche zu begründen. Die Rückstellungen für Pensionszusagen sind auf der Passivseite der Steuerbilanz vorzunehmen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass alle formellen Voraussetzungen eingehalten werden und es nicht zu einer Überversorgung kommt. Diese liegt vor, wenn die Höhe der zugesagten Altersversorgung 75 Prozent der letzten Aktivbezüge überschreiten. Ähnliche Voraussetzungen gelten auch für die Anerkennung der Zuwendungen in eine Unterstützungskasse als Betriebsausgaben. Darüber hinaus gelten weitere Auflagen, wie zum Beispiel die mögliche Erdienbarkeit, eine Probezeit im Bezug auf die Anerkennung, die Angemessenheit der Bezüge, die Finanzierbarkeit und die

Laufzeitausrichtung an der Regelaltersrente. Damit soll verhindert werden, dass Gewinne als steuerwirksame Betriebsausgaben ausgeschüttet werden.

3.5 Betriebsfremde

Wenn Betriebsfremde ausschließlich für ein Unternehmen tätig sind, kann auch für diese Personengruppe eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet werden.

4 Fünf Wege der betrieblichen Altersvorsorge

Die betriebliche Altersversorgung kann auf fünf verschiedenen Wegen umgesetzt werden:

- Direktzusage, bei der der Arbeitgeber sich zu bestimmten Leistungen verpflichtet, dafür Rückstellungen bilden und in der Absicherung bzw. Geldanlage frei entscheiden kann,
- Unterstützungskassen, die in verschiedenen Varianten als ausgelagerte Versorgungseinrichtungen genutzt werden können,
- Pensionskasse, die ein selbständiges Versicherungsunternehmen darstellt,
- Direktversicherung als spezielles Produkt der Versicherungswirtschaft, wodurch die Abhängigkeit von der vorhandenen Tariflandschaft gegeben ist,
- Pensionsfonds, der als Alternative seine Geldanlagen auch in einem größeren Umfang in Aktien tätigen kann.

Aufgrund der speziellen Konstellation werden sowohl die Direktversicherung als auch Pensionskasse und -fonds als mittelbare, also versicherungsförmige, Durchführungswege bezeichnet. Der Grund liegt in der Finanzierung über ein rechtlich selbständiges Unternehmen. Welcher Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung im Einzelfall der gangbare ist, hängt nicht zuletzt von den Vorstellungen des Arbeitgebers ab, der steuer- und bilanzrechtliche, aber auch unternehmenspolitische Aspekte zu berücksichtigen hat.

4.1 Direktzusage

Die Direkt- oder Pensionszusage ist eine spezielle Form der Betriebsrente. Sie basiert auf der Verpflichtung des Unternehmens, mit eigenen Mitteln dem Arbeitnehmer klar definierte Leistungen bei der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen zukommen zu lassen. Das kann zum einen die Altersrente in einer bestimmten Höhe als laufende oder einmalige Leistung sein, aber auch die Absicherung vorzeitiger Risiken, wie zum Beispiel die Berufsunfähigkeit

oder eine Hinterbliebenenleistung, umfassen. Die rechtliche Grundlage ist die Leistungszusage, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erteilt.

4.1.1 Arbeitgeberfinanzierte Form der bAV

Das Spezielle bei der Direktzusage ist die Eigenständigkeit des Arbeitgebers in der Ausgestaltung und Finanzierung der Leistungen. Er bedient sich dazu nicht eines externen Dienstleisters, wie zum Beispiel einer Direktversicherung oder Pensionskasse, er zahlt die fällige Betriebsrente an seinen ausgeschiedenen Arbeitnehmer selbst aus. Diese Variante wird deshalb als unternehmensinterner Durchführungsweg bezeichnet. Das Unternehmen genießt den Vorteil, die Direktzusage nach den eigenen Möglichkeiten und Vorstellung ausfinanzieren zu können. Eine Geldanlage gegen Beitragszahlung ist nicht zwingend notwendig, sodass für das Unternehmen maximale Flexibilität gegeben ist. Legt das Unternehmen allerdings finanzielle Mittel an, um die Auszahlungen gewährleisten zu können, sind die Erträge frei verwendbar. Gängig ist allerdings der Abschluss einer sogenannten Rückdeckungsversicherung, die insbesondere die unwägbaren vorzeitigen Risiken, wie Berufsunfähigkeit und Todesfall des Arbeitnehmers, abdeckt.

4.1.2 Formelle Ausgestaltung der Direktzusagen

Die Direktzusage durch den Arbeitgeber sollte immer als schriftliche Vereinbarung erfolgen. Generell können diese Zusagen einzelvertraglich oder im Rahmen einer Ruhegeldordnung, die in geeigneter Form bekannt gegeben wird, geregelt werden. Gängig sind Betriebsvereinbarungen, Regelungen im Tarifvertrag oder die betriebliche Übung, die immer den Gleichbehandlungsgrundsatz befolgen müssen. Das bedeutet, wenn Direktzusagen für einen bestimmten Personenkreis im Unternehmen erteilt wurden, müssen alle Angehörige dieses Personenkreises berücksichtigt werden.

4.1.3 Formen der Direktzusagen

Da sowohl die Altersrente als auch Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten als einmalige oder laufende Zahlungen über Direktzusagen abgedeckt werden können, kommt der Art der Zusage eine große Bedeutung zu. Wurden bisher bevorzugt Leistungszusagen ausgesprochen, verschiebt sich die Praxis in Richtung der beitragsorientierten Leistungszusagen. Die Leistungszusagen gelten auch als Festzusagen, als gehalts- oder dienstzeitabhängige bzw. Gesamtversorgungszusagen. Bei den beitragsorientierten Zusagen besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers nicht in der Erbringung einer bestimmten Leistung, sondern in der Umwandlung bestimmter Beiträge in eine Anwartschaft. Die sich daraus ergebende Leistung hängt von den Versicherungsbeiträgen ab. Da die Unternehmen auf die Erträge aus den Versicherungen keinen Einfluss haben, gibt es aus Sicherheitsgründen eine Tendenz zur beitragsorientierten Leistungszusage.

4.1.4 Finanzierung der Direktzusagen

Das Unternehmen kann für die Anwartschaftsphase des Mitarbeiters steuerliche Pensionsrückstellungen in der Bilanz bilden. Diese Verbindlichkeiten sind der Höhe und der Fälligkeit nach ungewiss, mindern den Unternehmensgewinn und gehören in der Bilanz zum Fremdkapital. Sie werden ratierlich aufgebaut, indem jährliche Zuführungen erfolgen. Nach Handels- und Steuerrecht ist der Ausweis der Pensionsrückstellungen zwingend, wenn ein schriftlich fixierter Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen ohne Vorbehalte besteht. Für den Arbeitgeber wird somit die Steuerlast gesenkt und die Liquidität erhöht. Damit aber die mögliche Belastung durch sogenannte Bilanzsprungrisiken minimiert werden, sollte eine kongruente Rückdeckungsversicherung abgeschlossen werden. Diese werden bilanziell mit den Rückstellungen und ähnlichen Verpflichtungen saldiert. Auch während der Auszahlungszeit sind Pensionsrückstellungen zu bilden und zu halten. Da die Rückstellungszuführungen sinken, werden Gewinn und Steuerlast gesteigert und die Liquidität gemindert. Bei der Einmalzahlungen werden die Rückstellungen und Aktivwerte aus den Versicherungen sofort aufgelöst.

4.1.5 Auswirkungen für den Arbeitnehmer

Sämtliche Aufwendungen für die Direktzusage bleiben für den Arbeitnehmer steuerfrei, auch wenn es sich um eine arbeitnehmerfinanzierte Variante handelt, die durchaus möglich ist. Selbst die Sozialversicherung entfällt bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Ein Anspruch auf die Riester-Förderung kann jedoch nicht aus dieser Entgeltwandlung abgeleitet werden. In der Bezugszeit gelten die laufenden Leistungen als nachträgliche Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, sodass eine Besteuerung nach Abzug des Arbeitnehmerpauschbetrages und des Versorgungsfreibetrages anfällt. Werden Einmalzahlungen bezogen, kann die Fünftelregelung Anwendung finden, die die Steuerlast des Arbeitnehmers reduziert. Ist der Arbeitnehmer Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung, müssen auf die Versorgungsleistungen Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner gezahlt werden.

4.1.6 Geltender Insolvenzschutz

Als Versorgungszusage für eine Betriebsrente müssen auch die Direktzusagen gegen die Insolvenz des Unternehmens abgesichert werden. Dazu wird der Arbeitgeber Mitglied im Pensionssicherungsverein und zahlt die entsprechenden Beiträge. Im Bedarfsfall übernimmt dann der Pensionssicherungsverein die Stelle des Arbeitgebers und die Leistungsverpflichtungen. Abzugrenzen sind die Pensionszusagen für gesellschaftlich beherrschende Geschäftsführer, die ihre Ansprüche aus der Betriebsrente nicht gegen die Insolvenz des Unternehmens versichern können. Hier kann nur eine Verpfändung der bestehenden Rückdeckungsversicherung an den Geschäftsführer und die Hinterbliebenen die notwendige Sicherheit bringen.

4.2 Unterstützungskasse

Als ältester Durchführungsweg erhielt die Unterstützungskasse durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) Anerkennung. Diese rechtsfähige Versorgungseinrichtung übernimmt die Einrichtung und Abwicklung einer Versorgungszusage im Auftrag des Arbeitgebers. Sie kann in Form einer GmbH, aber auch als eingetragener Verein oder Stiftung als eigenständiges und unabhängiges Steuer- und Rechtssubjekt organisiert sein.

4.2.1 Formen einer Unterstützungskasse

Einen Rechtsanspruch auf Leistungen gewährt eine Unterstützungskasse generell nicht, sodass sie nicht der Versicherungsaufsicht unterliegt und in der Anlage des Vermögens frei ist. Als ein Modell ist die pauschaldotierte Unterstützungskasse anzutreffen, die die Zuwendungen im Trägerunternehmen, also beim Arbeitgeber, frei investiert. Die rückgedeckte Unterstützungskasse hingegen deckt die vom Unternehmen zugesagten Leistungen meist kongruent, also vollständig, über eine Rückdeckungsversicherung ab. Da aber der Arbeitgeber grundsätzlich für die Erfüllung der Leistungszusagen gerade zu stehen hat, ist der fehlende Rechtsanspruch nicht relevant. Diese Subsidiärhaftung des Arbeitgebers tritt in Kraft, wenn die Durchführung nicht direkt über ihn erfolgt.

4.2.2 Geltender Insolvenzschutz

Auch bei der Unterstützungskasse gilt der Versicherungsschutz über den Pensionssicherungsverein. Die Mitarbeiter, die nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung fallen, wie zum Beispiel Gesellschafter-Geschäftsführer, müssen gesonderte Vereinbarungen bei der Unterstützungskasse treffen, um die Versorgungsleistungen im Falle der Insolvenz des Unternehmens oder der Unterstützungskasse sicherzustellen. Auch hier kommt beispielsweise die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung in Frage.

4.2.3 Finanzierung der Versorgung

Sagt der Arbeitgeber eine Versorgungsleistung zu, werden diese über die Zuwendungen an die Unterstützungskasse finanziert. Entsprechend der Regelungen des § 4d des Einkommenssteuergesetzes können diese ebenso als Betriebsausgaben abgesetzt werden, wie dies für den Verwaltungskostenanteil der Unterstützungskasse sowie die Beiträge an den Pensionssicherungsverein zutrifft. Generell kann die Betriebsrente aus einer Unterstützungskasse vom Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder auch von beiden in Mischform finanziert werden.

4.2.4 Pauschaldotierte Unterstützungskasse

Hierbei handelt es sich um die ursprüngliche Variante der Unterstützungskasse, die auch als reservepolsterfinanziert bezeichnet wird. Unter steuerlicher Begleitung kann das

Unternehmen Reservepolster bilden, sodass keine volle Finanzierung der Anwartschaften aufgebaut wird. Die steuerlich absetzbaren Zuführungen richten sich der Höhe nach nicht nach versicherungsmathematischen Berechnungen, sondern sind im § 4d Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes geregelt. Das zulässige Kassenvermögen, also das steuerlich gerechtfertigte Reservepolster, beträgt das Achtfache der nach § 4d Einkommenssteuergesetz möglichen Zuwendungen. Diese wiederum bemessen sich bei Rentenzusagen an 25 Prozent der vereinbarten Jahresrente und bei Kapitalzusagen auf 2,5 Prozent des vereinbarten Einmalbetrages. Es werden demzufolge über acht Jahre Betriebsausgaben in der maximalen Höhe der Zuwendungen anerkannt. Darüber hinaus können die Kosten für die Unterstützungskasse über die gesamte Dauer der Anwartschaft als Betriebsausgaben geltend gemacht werden. Unter dem Strich können somit rund 20 Prozent der benötigten Mittel dem Kassenvermögen zugeführt werden. Zum Beginn der Leistungsphase werden die weiteren Mittel entsprechend des Einkommenssteuergesetzes auf die Unterstützungskasse übertragen, damit diese sämtliche Zusagen erfüllen kann.

4.2.5 Rückgedeckte Unterstützungskasse

Diese Variante wird auch als versicherungsförmig bezeichnet, weil sämtliche oder Teile der zugesagten Leistungen auf ein entsprechendes Versicherungsunternehmen übertragen werden. Das betrifft sowohl die Renten- als auch die vorzeitigen Risiko-Leistungen. Abhängig vom Umfang der Auslagerung werden diese Unterstützungskassen als kongruent oder partiell rückgedeckt bezeichnet. Zu beachten ist, dass bei der partiellen Rückdeckung regelmäßig vom Arbeitgeber nachfinanziert werden muss, tritt der Leistungsfall ein. Da dies ein unwägbares finanzielles Risiko birgt, überwiegt die kongruente Rückdeckung bei den aktuellen Unterstützungskassen. Für den Arbeitgeber bleibt dieser Durchführungsweg bilanzneutral. Außerdem können hier Versorgungen oberhalb der Begrenzungen durch das Einkommenssteuergesetz § 3 Nr. 63 steuerwirksam installiert werden. Die Unterstützungskasse leitet einen Teil der Zuwendungen an einen Versicherer weiter, der der Steuergesetzgebung entsprechende Tarife anbietet. Wichtige Kriterien sind dabei die garantierte Erlebensfallleistung und eingeschränkte Gewinnrechnungsarten. Beispielsweise kann die verzinsliche Ansammlung nicht zum Einsatz kommen, da sie zu unzulässigem Kassenvermögen führen würde. Einmalig zu zahlende Beiträge sind nur in Ausnahmefällen, nämlich bei der Finanzierung von laufenden Leistungen für Betriebsrentner, steuerlich als Betriebsausgaben anerkannt. Grundsätzlich sollte also die Beitragszahlung durch das Trägerunternehmen in gleicher oder steigender Höhe und über die gesamte Laufzeit verteilt vereinbart werden.

4.2.6 Auswirkungen für den Arbeitnehmer

Bis zum Leistungsbeginn fallen weder bei der Finanzierung durch den Arbeitgeber noch bei der Entgeltumwandlung im Rahmen einer Unterstützungskasse Lohn- oder Einkommenssteuern an. Für die Sozialversicherungsfreiheit muss in der Entgeltumwandlung die maximale Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen

Rentenversicherung beachtet werden. Finanziert das Unternehmen die Unterstützungskasse, sind keine Sozialversicherungsbeiträge auf die Zuführungen zu leisten. In der Leistungsphase gelten die Bezüge als Brutto-Lohn, sodass diese Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit der nachgelagerten und vollen Besteuerung unterliegen. Wechselt der Arbeitnehmer das Unternehmen vor Beginn der Leistungsphase, kann das Kassenvermögen, also der Kapitalwert, nur steuerschädlich auf eine andere Unterstützungskasse übertragen werden. Ist der neue Arbeitgeber allerdings ebenfalls Mitglieder dieser Unterstützungskasse oder wird er das, ist eine Übertragung grundsätzlich möglich. Allerdings gibt es für diesen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung keinen generellen Anspruch auf Portabilität.

4.3 Pensionskasse

Eine Pensionskasse wird sowohl von einzelnen Unternehmen oder Konzernen als auch von einer gesamten Branche als rechtlich selbständiges Unternehmen initiiert, was in den meisten Fällen in Tarifverträgen geregelt ist. Diese Einrichtung erteilt dem Mitarbeiter direkt eine Zusage für die Leistungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge, die sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber finanziert werden kann. Das Vermögen wird von der Pensionskasse verwaltet, auch die Auszahlung der Leistungen als Rente oder Alterskapital wird hier abgewickelt. Die Leistungszusagen für eine Betriebsrente können in einer Pensionskasse ebenfalls über eine Altersrente hinaus Leistungen bei Berufsunfähigkeit oder für die Hinterbliebenen des Arbeitnehmers umfassen. Die Pensionskasse betreibt dabei das Versicherungsgeschäft im Rahmen des Kapitaldeckungsverfahrens. Dazu bedient sie sich der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit, wie es in Deutschland auch für Lebensversicherungen üblich ist. Im Falle des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) können den Arbeitgeber Nachschusspflichten treffen oder die Beiträge ohne eine Verbesserung der Leistungen angepasst werden. Im Umkehrschluss können auch die garantierten Leistungen reduziert werden, wenn zum Beispiel die erwirtschafteten Gewinne niedriger als geplant ausfallen, sodass in die Pensionspläne des Unternehmens eingegriffen wird. Firmiert die Unterstützungskasse als AG, muss sie mit dem Gesellschaftsvermögen für die Verbindlichkeiten haften.

4.3.1 Gleichstellung mit Versicherungsgesellschaften

Da die Pensionskassen im Prinzip als Versicherungsgesellschaften auftreten, unterliegen sie denselben Anforderungen an Rechnungszins, Kalkulation und Zahlungsfähigkeit, wie das für alle Lebensversicherungen gilt. So müssen auch Pensionskassen alle Bedingungen und Tarife zur Prüfung bei der BaFin einreichen. Handelt es sich um eine vertriebsmäßig orientierte Pensionskasse, gilt die zum 1. 1. 2006 in Kraft getretene Deregulierung, sodass zum Beispiel ein Vertriebsapparat mit der Hilfe von Abschlusskosten unterhalten werden kann. Auf Antrag kann die Regulierung in Anspruch genommen werden, wenn auf diese Kosten

verzichtet wird, was in der Regel bei Firmenpensionskassen oder bereits seit vielen Jahren arbeitenden Einrichtungen zutrifft.

4.3.2 Finanzierung einer Pensionskasse

Alle Beiträge zur Pensionskasse gelten für den Arbeitgeber regelmäßig als Betriebsausgaben im Rahmen des § 4e des Einkommenssteuergesetzes. Somit wird der steuerlich relevante Gewinn reduziert. Bringt der Arbeitgeber Beiträge für seinen Arbeitnehmer an die Pensionskasse auf, gehören diese zum Arbeitslohn. Bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung sind diese Beiträge sowohl von der Steuer als auch von den Sozialversicherungen befreit. In der Bezugsphase müssen die Leistungen allerdings der nachgelagerten Besteuerung unterzogen werden, was aber angesichts der im Alter regelmäßig niedrigeren Steuerbelastung in der Regel günstiger ist. Da nach der alten Fassung des § 40b Einkommenssteuergesetz auch pauschal versteuerte Beiträge vereinbart werden konnten, ist hier eine Abgrenzung zu treffen. So können die Freibeträge für die Bezüge im Alter um 1.800 Euro erhöht werden, wenn die Pauschalversteuerung nicht in Anspruch genommen wurde. Da aber umlagefinanzierte Pensionskassen weiterhin noch Neuverträge nach den alten Regelungen abschließen können, muss in diesen Fällen bei einer Kapitalabfindung das Halbeinkünfteverfahren angewendet werden. Ein weiterer Vorteil der Pensionskasse ist die mögliche Riester-Förderung, wenn die Beiträge für die Pensionskasse aus dem Netto-Einkommen aufgebracht werden. Dann unterliegen die späteren Leistungen allerdings der vollen nachgelagerten Besteuerung.

4.3.3 Geltende Insolvenzversicherung

Bei diesem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung haftet der Arbeitgeber subsidiär, sodass er der Insolvenzversicherungspflicht mit der Mitgliedschaft im Pensionssicherungsverein Rechnung tragen muss. Die Pensionskasse an sich genießt keinen Schutz über den Sicherungsfonds für Lebensversicherungen. Allerdings kann sie bei Einhaltung bestimmter Voraussetzungen dem Sicherungssystem PROTEKTOR beitreten, was aber für regulierte Pensionskassen nahezu unmöglich ist.

4.4 Direktversicherung

Die betriebliche Altersvorsorge in Form einer Direktversicherung ist die gängigste Variante in Deutschland. Entsprechend des deutschen Steuer- und Arbeitsrechtes ist darunter ein Lebensversicherungsvertrag zu verstehen, den das Unternehmen als Versicherungsnehmer auf das Leben seines Arbeitnehmers, der versicherte Person ist, bei einer Lebensversicherung mit Zulassung in Deutschland abschließt. Als Bezugsberechtigte gelten der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen. Auch hier können über die Altersrente hinaus Versicherungsleistungen bei Berufsunfähigkeit oder Tod der versicherten Person vereinbart

werden. Die Leistungen sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig, wenn der Rentner Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ist.

4.4.1 Auswirkungen für den Arbeitnehmer

Die Beiträge für eine Direktversicherung sind bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei. Bereits seit 2009 wird nicht mehr unterschieden, ob die Beiträge vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer oder aus Sonderzahlungen geleistet werden. Handelt es sich nicht um eine Altzusage entsprechend des § 4b Einkommenssteuergesetz, können über die Vier-Prozent-Grenze hinaus bis zu 1.800 Euro steuerfrei in eine Direktversicherung investiert werden. Allerdings sind auf diesen Teil Sozialabgaben fällig. In der Leistungsphase, auch hier können sowohl Renten- als auch Kapitalleistungen gewählt werden, gelten die Bezüge aus der Direktversicherung als sonstige Einkünfte und sind somit in voller Höhe mit dem persönlichen Steuersatz abzugelten. Bei Kapitalabfindungen kann die Fünftelregelung nicht in Anspruch genommen werden. Wurden die Beiträge allerdings aus versteuertem Einkommen aufgebracht, beispielsweise bei Krankheit nach Beendigung der Lohnfortzahlung, bei Arbeitslosigkeit oder wenn der Vertrag privat fortgeführt wurde, können die daraus resultierenden Bezüge nur im Ertragsanteil versteuert werden. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung auf die anteiligen Leistungen aus den betrieblich gezahlten Beiträgen müssen aber trotzdem gezahlt werden.

4.4.2 Verschiedene Leistungsarten

Wurde bei Abschluss der Direktversicherung die Rentenzahlung vereinbart, aber eine Kapitaloption kann noch gewählt werden, besteht für die Einzahlung nur Steuer- und Sozialabgabenfreiheit, solange die Kapitaloption nicht ausgeübt wird. Bei einigen Tarifen ist es möglich, eine Teil-Kapitalabfindung zu vereinbaren und ansonsten monatliche Renten in Anspruch zu nehmen. Die Höhe dieser Kapitalauszahlung ist regelmäßig auf 30 Prozent begrenzt. Bei der Hinterbliebenenversorgung können Bezugsberechtigte vereinbart werden, so zum Beispiel der aktuellen oder frühere Ehegatte/die Ehegattin, kindergeldberechtigte Kinder, der Lebensgefährte oder der Partner einer eingetragenen gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft. Gibt es keine Hinterbliebenen in diesem Sinne, bietet sich im Todesfall des Arbeitnehmers die Auszahlung an eine beliebige Person an. Dieses Sterbegeld ist auf die gängigen Beerdigungskosten begrenzt, sodass in der Regel 8.000 Euro zur Auszahlung kommen können. Beim Todesfall vor Rentenbeginn erhalten die Hinterbliebenen bei vereinbarter Beitragsrückgewähr die bis dahin eingezahlten Beiträge oder das bereits gebildete Kapital zuzüglich der Überschüsse als Leistung ausgezahlt. Einmalzahlungen sind zwar möglich, aber in der Regel wird eine Rentenleistung im Rahmen der Rentengarantiezeit übernommen.

Hinweis: Für Zusagen, die vor dem 1. 1. 2005 erteilt wurden, gelten noch abweichende Regelungen.

4.4.3 Portabilität der Direktversicherung

Liegen unverfallbare Ansprüche vor, kann ein Arbeitnehmer beim Arbeitgeberwechsel diese im Rahmen eines versicherungsrechtlichen Verfahrens übertragen lassen, da er einen Rechtsanspruch auf die Portabilität genießt. Grundsätzlich steht dem Arbeitnehmer frei, die Beiträge weiter zu bezahlen oder den Vertrag beitragsfrei fortzuführen, wenn das möglich ist. Im Gegensatz zu den privaten Lebens- und Rentenversicherungen kann aber keine vorzeitige Kündigung mit Anspruch auf einen Rückkaufswert, keine Abtretung oder Beleihung des Guthabens vor der Vollendung des 62. Lebensjahres veranlasst werden. Im Prinzip stehen dem Arbeitnehmer beim Jobwechsel folgende Wege zur Auswahl:

1. Er lässt den Vertrag übertragen und führt ihn im neuen Unternehmen fort. 2. Er führt den Vertrag privat fort, wenn der neue Arbeitgeber nicht zur Übernahme bereit ist. 3. Er lässt das Guthaben in einen anderen Vertrag überführen, was aber nur für Zusagen gilt, die nach dem 1. 1. 2005 erteilt wurden. Grundsätzlich können ältere Verträge ebenfalls auf ein anderes Versicherungsunternehmen übertragen werden, solange beide Gesellschaften dem Übertragungsabkommen des Gesamtverbandes der Versicherungswirtschaft zugestimmt haben.

4.4.4 Vervielfältigung

Ein gängiges Modell ist die steuerlich geförderte Nutzung der Direktversicherung für die Abfindungszahlung beim Ausscheiden aus dem Unternehmen. Im § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz ist geregelt, dass für jedes Dienstjahr ab 2005 1.800 Euro steuerfrei aufgewendet werden können, wenn die in den letzten sieben Jahren bereits steuerfrei gezahlten Beiträge abgezogen werden. Bestand die Zusage allerdings bereits vor 2005 oder wurde auf diese Möglichkeit verzichtet, dürfen pro angefangenes Kalenderjahr der Dienstzeit 1.752 Euro pauschal besteuert aufgebracht werden, wenn die Beiträge zur Direktversicherung der vorangegangenen sieben Jahre abgezogen werden. Diese Variante der Direktversicherung wird Vervielfältigung genannt.

4.4.5 Geltender Insolvenzschutz

Eine Direktversicherung muss generell dem Pensionssicherungsverein gemeldet werden. Beiträge für den Versicherungsschutz werden aber erst fällig, wenn der Arbeitgeber den Vertrag vorübergehend beliehen oder abgetreten hat oder wenn das Bezugsrecht widerrufenlich vereinbart wurde.

4.5 Pensionsfonds

Pensionsfonds arbeiten in Deutschland in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder in einer besonderen Form des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit, nämlich dem Pensionsfondsverein auf Gegenseitigkeit. Als rechtlich selbständige und versicherungsähnliche Einrichtung gewährt der Pensionsfonds dem Arbeitnehmer oder

dessen Hinterbliebenen den Rechtsanspruch auf die vereinbarten Versorgungsleistungen. Seit dem 1. 1. 2002 gilt der Pensionsfonds als fünfter Durchführungsweg im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Die Leistungen werden im Kapitaldeckungsverfahren erbracht, wobei der Pensionsfonds die Höhe der Leistungen oder der dafür notwendigen künftigen Beiträge nicht generell garantieren darf. Der Anspruch des Arbeitnehmers richtet sich direkt gegen den Pensionsfonds und ist generell als lebenslange Altersrente oder Einmalzahlung zu gewährleisten. Eine Altersrente kann dabei mit einem vollständigen oder teilweisen Wahlrecht auf Kapitalzahlung verknüpft werden. Die Finanzierung eines Pensionsfonds erfolgt durch die Beiträge des oder der Trägerunternehmen. Allerdings steht auch hier die Möglichkeit der Entgeltumwandlung offen.

4.5.1 Rechtliche Gestaltung der Zusage

Grundsätzlich gibt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein über den Pensionsfonds finanziertes Versorgungsversprechen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Im Gegenzug wird mit dem Pensionsfonds ein Vertrag abgeschlossen, dem ein Pensionsplan mit dem Umfang der Leistungen und der notwendigen Beitragszahlung zugrunde liegt. Daraufhin räumt der Pensionsfonds dem Arbeitnehmer den Rechtsanspruch auf diese Versorgungsleistungen ein. Dabei kann es sich um versicherungsartige Leistungen, wie zum Beispiel eine lebenslange Altersrente mit Mindestgarantie, handeln. Zur Sicherung der Versorgung muss der Pensionsfonds die Anlagevorschriften wie ein Lebensversicherer erfüllen, was den Höchstrechnungszins und die Vorschriften zur Kapitalanlage entsprechend des Versicherungsaufsichtsgesetzes beinhaltet. Der Arbeitgeber haftet nur bei Insolvenz des Pensionsfonds. Darüber hinaus können seit 2005 aber auch versicherungsförmige Leistungen vereinbart werden, bei denen keine Mindestleistung mehr zu garantieren ist. Hier ergeben sich die Leistungen aus der Beitragshöhe und den generierten Erträgen. Damit ist der Pensionsfonds auch nicht bezüglich der Zinsvorgaben oder Geldanlagen eingeschränkt. Der Arbeitgeber ist allerdings zur unbefristeten Beitragszahlung verpflichtet, die auch in die Rentenbezugszeit hineinreicht. Reicht das Fondsvermögen für das Bestreiten der von ihm zugesagten Versorgungsleistungen nicht aus, ist er für laufende Bezüge nachschusspflichtig, nicht jedoch für Anwartschaften.

4.5.2 Leistungen aus dem Pensionsfonds

In der Regel werden Pensionsfonds für Rentenleistungen vorgesehen. Tritt jedoch der Versorgungsfall ein, kann eine Kapitalleistung in Höhe von bis zu 100 Prozent des Guthabens auch unschädlich als Einmalzahlung in Anspruch genommen werden. Die Mindesthöhe ist dabei die Summe der eingezahlten Beiträge, die in vollem Umfang nachgelagert besteuert werden müssen. Wenn der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung in Anspruch nehmen kann, kann er darauf bestehen, dass durch den Pensionsfonds die Voraussetzungen für die Riester-Förderung erbracht werden. Auch für diesen Durchführungsweg hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Portabilität, sobald die Unverfallbarkeit der

Ansprüche gegeben ist. Bei einer Entgeltumwandlung tritt die Unverfallbarkeit sofort ein, die arbeitgeberfinanzierte Variante unterliegt den Regelungen der gesetzlichen Unverfallbarkeit.

4.5.3 Geltender Insolvenzschutz

Die Besonderheit des Pensionsfonds besteht in der Absicherung der möglichen Insolvenz des Arbeitgebers für die Nachschusspflicht. Es wird also nicht der Pensionsfonds als solches beim Pensionsversicherungsverein gegen Insolvenz versichert, sondern der mögliche Ausfall des Arbeitgebers. Da es sich nur um eine Teilabsicherung handelt, beträgt der Beitrag rund 20 Prozent des sonst üblichen Beitragsbedarfs für eine gleich dimensionierte Direktzusage oder eine Unterstützungskasse.

4.5.4 Gesetzliche Voraussetzungen

Ein Pensionsfonds erwirtschaftet die Leistungen im Kapitaldeckungsverfahren und nutzt vorwiegend Aktien oder Rentenpapiere als Geldanlagen. Somit unterliegt die Einrichtung deutlich weniger Beschränkungen, als dies bei Lebensversicherungen oder Pensionskassen der Fall ist. Hintergrund ist die höhere Rendite, die auf diesem Wege erreicht werden soll, allerdings dürfen auch die Risiken nicht außer Acht gelassen werden. Für Unternehmen bieten sich mit Pensionsfonds interessante Möglichkeiten, bestehende Pensionszusagen nachträglich zu finanzieren oder bestehende Finanzierungslücken abzubauen. Die Finanzierung kann entweder teilweise oder über mehrere Jahre aufgeteilt vorgenommen werden, ohne dass die steuerlichen Vorteile deswegen wegfallen würden. In Deutschland unterliegen die Pensionsfonds der Zulassung und Überwachung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Damit gelten für die Pensionsfondsverträge teilweise auch die Rechtsvorschriften für Versicherungsverträge, wie zum Beispiel viele Regelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz oder im Handelsgesetzbuch, allerdings nicht des Versicherungsvertragsgesetzes.

4.6 Belegschaftsaktien als betriebliche Altersvorsorge

Eine weitere Form der betrieblichen Altersversorgung stellen Belegschaftsaktien dar. Dabei handelt es sich um Aktien des Unternehmens, bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Diese werden in der Regel zu einem Vorzugskurs, also mit einem Rabatt auf den Börsenkurs, an die Mitarbeiter veräußert. Damit sind die Arbeitnehmer direkt am Produktivvermögen des Unternehmens beteiligt. Die Ausgabe erfolgt entweder im Employee Stock Ownership Program (ESOP) oder im Executive Stock Ownership Program für Mitglieder der Führungsetage. Hintergrund dieser Form der Altersvorsorge ist zum einen die Unterstützung der Vermögensbildung, die eine Bindung an das Unternehmen und damit eine höhere Loyalität der Arbeitnehmer bewirkt. Darüber hinaus können die Aktiengesellschaften den Aktienbesitz besser streuen und heben somit die Aktionärsquote effektiv an.

4.6.1 Abwicklung und Vorschriften

Im Rahmen einer bedingten Kapitalerhöhung kann die Emission von Belegschaftsaktien erfolgen. Allerdings erhalten die übrigen Aktionäre keinerlei Ausgleich des dadurch zu verzeichnenden Kursverlustes, der mit einer Verschlechterung des Stimmanteils der Alt-Aktionäre einhergeht. Da die Mitarbeiter die Belegschaftsaktien rabattiert erhalten, gilt regelmäßig eine Sperrfrist von fünf Jahren. Innerhalb dieser Zeit dürfen die Aktien nicht veräußert werden, was von der Depotbank berücksichtigt werden muss. Als Ausnahmen von dieser Regelung gelten Arbeitsunfähigkeit oder der Tod des Mitarbeiters.

4.6.2 Steuerliche Regelungen

Wurden die Belegschaftsaktien vor dem 1. 4. 2009 erworben, greift noch der § 19a Einkommenssteuergesetz. Demnach unterliegt der geldwerte Vorteil durch die Veräußerung der Aktien der vollen Besteuerung, wenn der Verkauf innerhalb von sechs Jahren erfolgt ist. Die Frist beginnt jeweils am 1. 1. des Jahres, in welchem die Belegschaftsaktien erworben wurden. Diese Frist gilt bis zum 1. 1. 2016, wenn bereits vor dem 1. 1. 2009 vereinbart wurde, dass der jeweilige Mitarbeiter einen rechtsverbindlichen Anspruch auf den Bezug von Belegschaftsaktien zum Vorzugskurs hat. Grundsätzlich gehört der durch den Vorzugspreis eingeräumte Preisvorteil aber zum Arbeitslohn. Für diesen geldwerte Vorteil kann aber der Steuerfreibetrag von 360 Euro nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz in Anspruch genommen werden, solange er zusätzlich und freiwillig zum ohnehin geschuldeten Lohn vom Arbeitgeber gewährt wird.

5 Was Sie beachten müssen

Als Arbeitnehmer können Sie von vielen Vorteilen, die die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung mit sich bringen, profitieren. Allerdings liegt es bei Ihrem Arbeitgeber, welcher Durchführungsweg und welcher Versicherer zum Einsatz kommen. Existiert in Ihrem Unternehmen eine Versorgungsordnung, lassen Sie sich diese bitte umfänglich und ausführlich erklären. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beratung ist gegeben, allerdings darf auch vom Arbeitnehmer eine entsprechende Initiative erwartet werden. Darüber hinaus sollten Sie sich genau über die jeweiligen Vor- und Nachteile des Durchführungsweges informieren. Dies betrifft zum einen den Rechtsanspruch, den Sie entweder gegen die Versorgungseinrichtung oder Ihren Arbeitgeber haben, und direkt damit verbunden die geltende Insolvenzversicherung. Lassen Sie die Beratung zu den vom Arbeitgeber bevorzugten Durchführungswegen protokollieren und sich eine Kopie aushändigen. Diese Verpflichtung besteht insbesondere, wenn das Unternehmen eine externe Beratungsfirma oder eine Versicherungsgesellschaft mit der Abwicklung beauftragt hat. Empfiehlt Ihr Arbeitgeber einen Lebensversicherer oder eine spezielle Versorgungseinrichtung, dann informieren Sie

sich bitte unabhängig zur Kapitalstärke und den bislang erzielten Gewinnen. Ihr Arbeitgeber haftet nämlich auch für diese Auswahl, sodass eventuelle Einbußen, die er schon auf der Grundlage der zugänglichen Informationen hätte voraussehen können, von Ihnen geltend gemacht werden können. Die Rechtsprechung ist insbesondere auf diesem Gebiet sehr in Bewegung. Investieren Sie also durchaus etwas Zeit im Vorfeld, um sich mit geeigneten Vorschlägen und Hinweisen alle Optionen offen zu halten.

5.1 Unverfallbarkeitsfristen

Die Regelungen zur Unverfallbarkeit der bereits erworbenen Ansprüche einer betrieblichen Altersversorgung sollen den Arbeitnehmer auch beim Ausscheiden aus dem Unternehmen vor dem Eintritt des Versicherungsfalls schützen. Bei der Beurteilung wird zum einen danach unterschieden, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber die Beiträge bezahlt, und ob der Arbeitgeber zum anderen zum Vorteil seines Mitarbeiters von den gesetzlichen Grenzen abweicht. Als unverfallbar werden Anwartschaften auf die Versorgungsleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung bezeichnet, wenn diese bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr vollständig verfallen können. Damit soll die enorme Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung als Teil der Vergütung berücksichtigt werden. Allerdings sind einige Bedingungen zur Anerkennung der Unverfallbarkeit zu beachten.

5.1.1 Gesetzliche Unverfallbarkeit

Für alle Zusagen, die nach dem 1. 1. 2009 erteilt wurden, gilt, dass die gesetzliche Unverfallbarkeit eintritt, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Unternehmen das 25. Lebensjahr vollendet und die Zusage bereits mindestens fünf Jahre bestanden hat. Diese neue Regelung stellt die Arbeitnehmer deutlich besser, da eine Zusage früher mindestens zehn Jahre Bestand haben und der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet haben musste. Abweichend galt, dass eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 12 Jahren und die Vollendung des 35. Lebensjahres ausreichten. Zwischen 2001 und 2008 musste die Zusage mindestens fünf Jahre bestanden haben und der Mitarbeiter mindestens 30 Jahre alt sein. Zur Beurteilung sollten unbedingt die jeweiligen Übergangsregelungen beachtet werden. Für die unverfallbaren Ansprüche gilt die Insolvenzversicherung über den Pensionssicherungsverein, außer es handelt sich um eine Pensionskasse oder bestimmte Formen der Direktversicherung.

5.1.2 Sofortige Unverfallbarkeit

Bereits seit 2001 sind Anwartschaften aus der Entgeltumwandlung sofort, also mit der ersten Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer, unverfallbar. Selbst in den arbeitgeberfinanzierten Varianten können die Ansprüche sofort unverfallbar sein, wenn dies vertraglich so geregelt ist. Der Arbeitnehmer hat also beim Wechsel des Arbeitgebers jederzeit Anspruch auf die vollständigen Anwartschaften.

5.1.3 Höhe der unverfallbaren Ansprüche

Abhängig vom konkreten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung gelten unterschiedliche Berechnungswege für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaften. Dazu werden die Jahre der tatsächlich absolvierten Betriebszugehörigkeit (m) durch die Jahresanzahl geteilt, die sich seit Eintritt in das Unternehmen insgesamt bis zum Erreichen der Altersgrenze ergeben würde (n). Dieser Unverfallbarkeitsquotient wird dann mit der gesamten Anwartschaft multipliziert und ergibt die Höhe der unverfallbaren Ansprüche. Das Verfahren wird auch als M/N-tel- oder Pro-Rata-Verfahren bezeichnet. Wird aber eine versicherungsförmige Variante der betrieblichen Altersversorgung genutzt, kann unter Umständen auch eine versicherungsvertragliche Form zur Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften gewählt werden. Hierzu werden die bisher gezahlten Prämien als Berechnungsgrundlage herangezogen. Dem Arbeitnehmer ist es überlassen, ob er diesen Vertrag mit eigenen Beiträgen fortführen oder die Beitragsfreistellung wählen will. Auch bei Zusagen mit Entgeltumwandlung, die bereits vor dem 1. 1. 2001 erteilt wurden, greifen entweder das M/N-tel-Verfahren oder die versicherungsrechtliche Lösung. Seit 2001 besteht bei Entgeltumwandlungen die Unverfallbarkeit in Höhe des bis zum Firmenaustritt umgewandelten Entgeltes.

5.1.4 Vertragliche Unverfallbarkeit

Zur Sicherheit für die Arbeitnehmer kann eine Schlechterstellung zur Unverfallbarkeit nur im Rahmen von Tarifverträgen erfolgen. Im Gegenteil dazu können Verbesserungen jederzeit vereinbart werden. Dazu eignen sich sowohl die Verkürzung der einzuhaltenden Fristen als auch eine Besserstellung des Unverfallbarkeitsquotienten. Diese Verbesserungen für den Arbeitnehmer wirken sich allerdings nicht auf den Versicherungsumfang des Pensionssicherungsvereins für den Fall der Insolvenz aus. Dies lässt sich sinnvoller gestalten durch Verpfändungen, die zum Beispiel auch bei Gesellschafter-Geschäftsführern in Anspruch genommen werden.

5.2 Auswirkungen auf Rentenansprüche

Die Ansprüche auf Alters-, Hinterbliebenen- sowie Erwerbsminderungsrente bemessen sich zum einen an der Anzahl der Arbeitsjahre und zum anderen an der Höhe des Brutto-Einkommens. Werden nun Gehaltsbestandteile in die betriebliche Altersvorsorge investiert, reduziert sich die Bemessungsgrundlage für die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Um den Effekt genau zu beziffern, können beispielsweise Rentenschätzungen in Anspruch genommen werden. Allerdings ist erfahrungsgemäß der Ertrag aus einer betrieblichen Altersversorgung deutlich höher, als die Kürzung der gesetzlichen Leistungen ausfällt. Natürlich hängt die Rentabilität vom Alter der versicherten Person, den bereits erworbenen Ansprüchen und den noch zu absolvierenden Arbeitsjahren ab. Insbesondere für jüngere Arbeitnehmer werden die Leistungen aus der gesetzlichen

Rentenversicherung in den nächsten Jahren sinken, da wegen der demografischen Entwicklung der steigenden Anzahl der Rentenbezieher immer weniger Beitragszahler gegenüberstehen. Die Entgeltumwandlung in ihren verschiedenen Ausführungsformen wird auch in der Perspektive nach der vom Arbeitgeber finanzierten Betriebsrente die rentabelste Form der Altersversorgung bleiben.

5.3 Auswirkungen auf sonstige Sozialleistungen

Hier ist grundlegend zu unterscheiden, von wem die betriebliche Altersversorgung finanziert wird. Für die vom Arbeitgeber bestrittenen Varianten ergeben sich keinerlei Auswirkungen für den Arbeitnehmer im Hinblick auf die Sozialleistungen. Werden aber Bestandteile des Einkommens im Rahmen einer Entgeltumwandlung in die verschiedenen Durchführungswege der bAV investiert, reduziert sich das Brutto-Einkommen und damit die Bemessungsgrundlage für sonstige Sozialleistungen. Bei allen Vorteilen durch die Einsparungen von Lohnsteuer und Sozialabgaben darf nicht vergessen werden, dass sich somit auch die Ansprüche auf Kranken- und Arbeitslosengeld, Pflegeleistungen und aus der gesetzlichen Unfallversicherung vermindern. In Abhängigkeit von der konkreten Höhe des Brutto-Entgeltes sollte also eine vertretbare Beitragshöhe gewählt werden, um die Einbußen bei den sonstigen Sozialleistungen gering zu halten. Beteiligt sich der Arbeitgeber an den Beiträgen zur bAV gleicht sich dieser Nachteil sehr schnell aus.

5.4 Beratung durch den Arbeitgeber

Wegen des gesetzlichen Anspruches auf Entgeltumwandlung sind Arbeitgeber generell verpflichtet, die Arbeitnehmer in geeigneter Form über die Möglichkeiten zu informieren. Die Entscheidung über den Durchführungsweg und den Anbieter obliegt dem Arbeitgeber, was zu einer unsicheren Rechtslage hinsichtlich der Beratungshaftung führt. In den meisten Fällen überträgt das Unternehmen deswegen speziellen Dienstleistern die Einrichtung, Abwicklung und auch die Beratung zur betrieblichen Altersversorgung. Selbstverständlich steht es jedem Arbeitnehmer frei, seinen Arbeitgeber auf eine gewünschte Entgeltumwandlung anzusprechen, denn dieser muss diesem Ansinnen zustimmen. Gibt es keine unternehmenseigene Versorgungsordnung, können die Mitarbeiter auch ihre eigenen Versicherungsvertreter involvieren. Allerdings wird der Arbeitgeber in diesen Fällen mit einem erhöhten Verwaltungsaufwand konfrontiert und wird sich in jedem Fall von der Haftung freistellen lassen.

5.5 Mit privater Altersvorsorge vergleichen

Die verschiedenen Instrumente zur privaten Altersversorgung lassen sich nur bedingt mit den Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge vergleichen. Zum einen können deutlich günstigere Tarife in Anspruch genommen werden, zum anderen unterscheidet sich

die steuerliche Behandlung der Leistungen. Fakt ist, dass schon wegen der Einsparungen bei den Lohnsteuern und Sozialabgaben der Netto-Aufwand bei der Entgeltumwandlung niedriger ausfallen muss. Nachteilig ist, dass die Guthaben aus den Verträgen zur betrieblichen Altersversorgung weder beliehen noch verpfändet oder vorzeitig ausgezahlt werden können, wenn die vorgegebene Altersgrenze noch nicht erreicht ist.

6 Fazit

Ohne die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge wäre eine effektive Schließung der Versorgungslücke, die sich aus dem sinkenden gesetzlichen Rentenniveau ergibt, nicht möglich. Die Betriebsrente wird in den nächsten Jahren immer mehr an Bedeutung gewinnen, da zum einen die Netto-Belastung deutlich geringer ausfällt, als dies bei privaten Rentenversicherungen der Fall ist, und zum anderen der Bedarf ständig steigt. Da die Durchführungswege aber kompliziert und teilweise schwer vergleichbar sind, ist mit einer Vereinfachung in der kommenden Zeit zu rechnen. Erste Bestrebungen gehen schon in die Richtung einer obligatorischen Betriebsrente, die nur mit einem ausdrücklichen Widerspruch des Arbeitnehmers vermieden werden kann. Allerdings fehlen die rentablen Alternativen, da die Kapitalmarktschwankungen und geldpolitischen Einflüsse die Renditen privater Lebens- und Rentenversicherungen nachhaltig beeinträchtigen können. Die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung überwiegen, auch wenn die Reduzierung des Brutto-Verdienstes die Ansprüche aus den Sozialversicherungen zunächst reduzieren. Mit intelligent gestalteten Zuschüssen durch den Arbeitgeber wird die Betriebsrente sowohl im Ertrag als auch in der Kosten-Nutzen-Rechnung unschlagbar - und das für beide Seiten.

Bildquelle: Kurhan / bigstockphoto.com