



Attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die betriebliche Altersversorgung

VERSICHERUNGEN
klipp+klar

Impressum

Herausgeber:
ZUKUNFT klipp + klar
Informationszentrum der
deutschen Versicherungen
Postfach 08 04 31
10004 Berlin

Bestell-Hotline

Tel.: 08 00/7 42 43 75

Beratungs-Hotline:
Tel.: 08 00/2 63 72 43
(freecall: 08 00/ANFRAGE)
oder 08 00/3 39 93 99
www.klipp-und-klar.de

Eine Einrichtung des GDV

Redaktion:
Markus Raulf
Susanne Gunia
Volker Landwehr
Michael Gaedicke

Gestaltung und Beratung:
ECC Kohtes Klewes GmbH

Druck und Vertrieb:
Verlag Versicherungs-
wirtschaft GmbH
Klosestraße 22
76137 Karlsruhe
Telefax: 07 21/35 09-2 04

Stand: Januar 2003

Vorwort – Die betriebliche Altersversorgung 4

Arbeitgeber und Arbeitnehmer ziehen an einem Strang 6

Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung 10

Staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung 16

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen 24

Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beachten? 32

Adressen 42

Stichwortverzeichnis 43

Inhalt

Die betriebliche Altersversorgung

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

Im Schatten von gesetzlicher Rente und privater Vorsorge trugen Betriebsrenten nur zu einem geringen Teil zum Alterseinkommen bei. Das soll sich ändern. Der Weg für neue, attraktive Betriebsrenten ist nun frei. Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften erwarten durch den neuen Rechtsrahmen sogar eine Renaissance für dieses Vorsorge-Modell.

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

Chancen und Stärken, neue Rechte und neue Förderungen der betrieblichen Altersversorgung dringen aber nur langsam ins Bewusstsein der Öffentlichkeit. Weil sich arbeits-, steuer- und sozialrechtliche Aspekte überlagern, ist das Thema komplex. Information und Aufklärung ist deshalb hilfreich. Darum geht es in der vorliegenden Broschüre.



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

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



Arbeitgeber und Arbeitnehmer ziehen an einem Strang

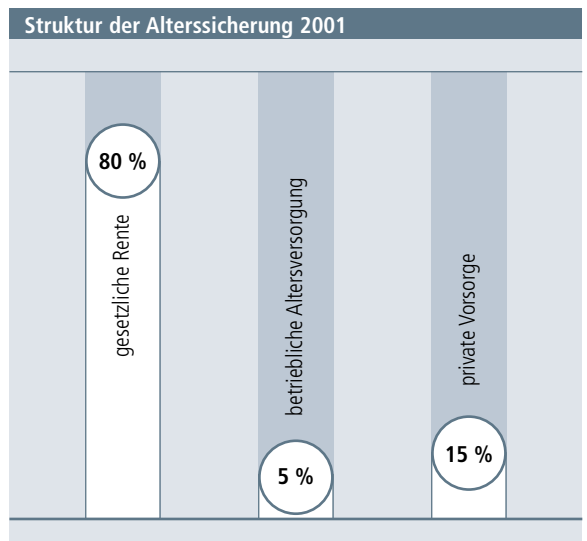
Drei-Säulen-Modell

Das Alterssicherungssystem in Deutschland ruht auf drei Säulen: der gesetzlichen Rente, der betrieblichen Altersversorgung sowie der privaten, kapitalgedeckten Vorsorge. So weit die reine Lehre. Die Realität sieht anders aus: Das Gebäude „Alterssicherungssystem“ droht ins Wanken zu geraten. Die Säulen tragen nicht mehr, weil die Lasten ungleich verteilt sind. Rund 80 Prozent der erbrachten Rentenleistungen stammen noch immer aus der gesetzlichen Sozialversicherung, lediglich 5 Prozent der Rentenleistungen entfallen auf die betriebliche Altersversorgung. Der Rest stammt aus privaten, individuell abgeschlossenen Verträgen (private Altersvorsorge).

Der Gesetzgeber hat erkannt: Angesichts der dramatischen Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung muss nicht nur die private Vorsorge, sondern auch die betriebliche Altersversorgung, die so genannte zweite Säule, gestärkt und steuerlich begünstigt werden. Fachleute wissen schon jetzt, dass sich das System der Altersvorsorge perspektivisch bei einem Verhältnis von 50 zu 50 einpegeln muss: 50 Prozent umlagefinanzierte, gesetzliche Zahlungen sowie 50 Prozent

betriebliche und privat organisierte, kapitalgedeckte Altersversorgung. Auch wenn dieses Ziel noch fern ist: Die im Januar 2002 in Kraft getretene Rentenreform ebnet den Weg, den es zu beschreiten gilt.

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



Die Rentenreform verbessert die Voraussetzungen für die betriebliche Altersversorgung.

Trendwende: Geänderte Gesetze machen Betriebsrenten attraktiv

Die vergangenen Jahre waren durch eine abnehmende Bedeutung der Betriebsrenten in der deutschen Alterssicherung gekennzeichnet. So besaßen im Jahr 2001 laut Statistischem Bundesamt¹ lediglich 32 Prozent aller männlichen und nur 26 Prozent aller weiblichen Angestellten, Arbeiter und Auszubildenden in den alten Bundesländern eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf eine Betriebsrente. In den neuen Bundesländern existierte die betriebliche Altersversorgung so gut wie überhaupt nicht.

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

Doch der Negativ-Trend kann jetzt gestoppt werden: Mit der jüngsten **Rentenreform** hat der Gesetzgeber einen wichtigen Schritt zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung getan. Seit Januar 2002 wird die betriebliche Altersversorgung wesentlich stärker staatlich gefördert – über sozialversicherungsrechtliche und neue steuerliche Förderungen.

Zudem haben Arbeitnehmer jetzt einen Rechtsanspruch auf die so genannte Entgeltumwandlung. Neu hinzugekommen sind **Pensionsfonds** als fünfte Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung – die Fachleute sprechen vom fünften „Durchführungsweg“.

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

Was ist das genau: betriebliche Altersversorgung?

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

- Altersversorgung,
- Hinterbliebenenversorgung oder
- Invaliditätsversorgung

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

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

¹ Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2001



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

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

Finanzierungsform: „Entgeltumwandlung“

Die betriebliche Altersversorgung war bislang eine rein freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Sie wurde oft auch von ihm allein finanziert. Auch nach der Reform des Betriebsrentenrechts ist der Arbeitgeber nicht gezwungen, sich an der Alterssicherung seiner Arbeitnehmer finanziell zu beteiligen. Seit dem 1. Januar 2002 können Arbeitnehmer allerdings von ihrem Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung verlangen, wenn sie bereit sind, dafür auf Entgelt zu verzichten (gesetzlicher **Anspruch auf Entgeltumwandlung**).

Will der Arbeitnehmer also etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld verwenden, um damit eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesem Wunsch in dem gesetzlich bestimmten Umfang nachzukommen (Umwandlung von Entgelt bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten – das sind 2 448 Euro im Jahr 2003). Diese Grundsätze gelten allerdings nur eingeschränkt, wenn bereits auf Grund einer älteren Vereinbarung eine Entgeltumwandlung – gleichgültig in welchem Durchführungsweg – besteht.

Um seinen Verwaltungsaufwand bei der Entgeltumwandlung so gering wie möglich zu halten, kann der Arbeitgeber allerdings verlangen, dass **regelmäßige Beitragszahlungen** in gleichbleibender Höhe vorgenommen werden. Diesem Ziel dient auch die gesetzliche Regelung, dass der Arbeitnehmer jährlich einen **Mindestbeitrag** zahlen muss; im Jahr 2003 sind das rund 178,50 Euro (das entspricht einem 160stel der Bezugsgröße der Rentenversicherung).

Die betriebliche Altersversorgung bietet Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Das Unternehmen spart Kosten, die Beschäftigten schaffen soziale Sicherheit für sich und ihre Familie.

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



Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Der Gesetzgeber hat den Unternehmen mit dem Pensionsfonds ein zusätzliches Instrument für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung gestellt. Insgesamt gibt es nun fünf Durchführungswege – also Wege zum Aufbau und zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung. Zum einen kann der Arbeitgeber die Versorgungszusage unmittelbar erteilen. In diesem Fall spricht man von einer Direktzusage. Zum anderen kann er die betriebliche Altersversorgung auch über einen externen Versorgungsträger abwickeln (mittelbare Versorgungszusage). Hierfür stehen die Direktversicherung, die Pensionskasse, der Pensionsfonds sowie die Unterstützungskasse als **Durchführungswege** zur Verfügung.

Direktzusage

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

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

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

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

Unter einer Rückdeckungsversicherung versteht man eine vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossene Versicherung, für deren Leistung der Arbeitgeber bezugsberechtigt ist. Risiken (Tod, Invalidität), die ein Arbeitgeber bei der Erteilung einer Direktzusage stets allein übernimmt, können so auf ein Versicherungsunternehmen ausgelagert werden.

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

Die Mittel für die Durchführung der Insolvenzsicherung werden durch Beiträge der insolvenzsicherungspflichtigen Arbeitgeber aufgebracht. Charakteristisch für das Finanzierungsverfahren ist, dass die Beitragssätze von Jahr zu Jahr schwanken, da sich der so genannte Schadenverlauf in den Beitragssätzen unmittelbar niederschlägt – je nach der Zahl der Insolvenzen und nach der Höhe der dadurch entstandenen Schäden. Der PSV a. G. hatte zum Ende des Jahres 2001 nahezu 40 000 Unternehmen als Mitglieder.

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.

Unterstützungskasse

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

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

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

Da die Unterstützungskassenzusage für das Unternehmen im Leistungsfall mit erheblichen Risiken verbunden ist, sollte der Arbeitgeber für eine vollständige Vorfinanzierung der späteren Versorgungsleistungen sorgen, und zwar durch den Abschluss einer **Rückdeckungsversicherung**. Für den Arbeitgeber ist dieses Modell der betrieblichen Altersversorgung auch deshalb attraktiv, da die Beiträge an die Rückdeckungsversicherung steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähig sind. Um den Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber gering zu halten, bietet es sich für kleinere Unternehmen an, ihre Versorgung über so genannte **Gruppenunterstützungskassen** abwickeln zu lassen. Diese übernehmen gegen Gebühr einen Großteil des Verwaltungsaufwands.

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

Direktversicherung

Eine weit verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung ist die Direktversicherung. Bei diesem Durchführungsweg schließt der Arbeitgeber per Einzel- oder Gruppenvertrag eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer ab. **Versicherungsnehmer** und Beitragszahler ist somit der **Arbeitgeber** – Begünstigter aber ist der Arbeitnehmer. Finanziert der Arbeitgeber die Aufwendungen, sind diese voll abzugsfähige Betriebsausgaben. Oft werden die Beiträge auch vom Arbeitnehmer getragen und fließen durch Entgeltumwandlungen in die Direktversicherung.

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

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

Zurzeit errechnen sich bei der klassischen Direktversicherung die garantierten Leistungen mit einem Zinssatz von 3,25 Prozent. Zudem geben die meisten Versicherer über 95 Prozent ihrer darüber hinaus erwirtschafteten Überschüsse an die Versicherten weiter. Bereits zugewiesene Überschüsse bleiben dem Versicherten dabei erhalten, sodass sich negative Entwicklungen am Kapitalmarkt nur auf die zukünftige Überschussbeteiligung auswirken.

Die Direktversicherung ist der Klassiker der betrieblichen Altersversorgung – geringer Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber, ein hohes Maß an Sicherheit und Rendite für den Arbeitnehmer.



Vergleich der verschiedenen Durchführungswege

	Rechtsanspruch auf Leistung	Vermögensansammlung	Anlagebeschränkungen	Insolvenzversicherung
Direktzusage	ja	intern	keine	Pflicht
Unterstützungskasse	nein (faktisch ja)	extern	keine	Pflicht
Pensionsfonds	ja	extern	keine	Pflicht
Pensionskasse	ja	extern	ja	nein
Direktversicherung	ja	extern	ja	nein

Quelle: GDV

Pensionskassen sind von Arbeitgebern getragene Unternehmen und gelten als Versicherungsgesellschaft – sie gewähren den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf zugesagte Leistungen.

Pensionskasse

Wie Direktversicherungen sind Pensionskassen rechtlich selbstständige Unternehmen. Sie werden von einem oder mehreren Unternehmen 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.

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

Neu: Pensionsfonds

Der Pensionsfonds als neu eingeführter Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung orientiert sich an angelsächsischen Vorbildern. Er bietet für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein höheres Maß an **Flexibilität** als die herkömmlichen Modelle betrieblicher Altersversorgung. Bei einem Pensionsfonds handelt es sich um einen rechtlich selbstständigen Versorgungsträger, der den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumt.

Der Pensionsfonds bietet durch fehlende Anlagebeschränkungen gute Renditechancen.

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. Auch aus diesem Grund sollten Pensionsfonds professionell gemanagt werden.

Bei einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer wie bei der Direkt- und Unterstützungskassenzusage über den Pensions-Sicherungs-Verein abgesichert.

Die Wahl des Durchführungsweges

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

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

Wahl des Durchführungsweges:

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich über einen Durchführungsweg:

Grundsätzlich stehen alle Durchführungswegen zur Wahl. Wünscht der Arbeitnehmer eine Riestergeförderte betriebliche Altersversorgung, kommen jedoch nur Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung infrage.

2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich nicht über die Wahl eines Durchführungsweges. Der Arbeitgeber bietet aber Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung als Durchführungsweg an:

Die betriebliche Altersversorgung wird über den angebotenen Versorgungsträger durchgeführt.

3. Macht der Arbeitgeber kein derartiges Angebot, kann der Arbeitnehmer die Durchführung über eine Direktversicherung verlangen.



Staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung

Nicht nur die private Altersvorsorge wird seit Anfang des Jahres 2002 staatlich gefördert (Stichwort „Riester-Rente“), sondern auch die betriebliche Altersversorgung. Die bisherige steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Förderung der jeweiligen Durchführungswege bleibt dabei grundsätzlich bestehen, zum Beispiel die Möglichkeit der pauschalen Versteuerung der Beiträge zur Direktversicherung.

Förderung durch pauschale Versteuerung

Bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über die **Direktversicherung** besteht grundsätzlich auch weiterhin die Möglichkeit, die Beiträge bis zu einer Höhe von 1 752 Euro pro Jahr (bei Gruppenversicherungsverträgen bis zu 2 148 Euro) mit einem **pauschalen Steuersatz in Höhe von 20 Prozent** zu versteuern (§ 40b EStG). Für Beiträge, die in **Pensionskassen** eingezahlt werden, gibt es ebenfalls weiterhin die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung. Die Pauschalbesteuerung ist dort allerdings nachrangig gegenüber der steuerlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (siehe Seite 18 ff.). Sie kommt also nur dann in Betracht, wenn bereits die Obergrenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft wurde.

Die Versorgungsleistungen aus einer Direktversicherung oder Pensionskasse fließen dem Arbeitnehmer im Falle der Pauschalbesteuerung der Beiträge grundsätzlich steuerfrei zu. Wird eine Rente ausgezahlt, unterliegt nur ein pauschalierter Ertragsanteil der Besteuerung. Es wird also nicht die gesamte Rente besteuert. Unter dem Ertragsanteil versteht man die in der Rentenphase erwirtschafteten Zinsen. Bei Auszahlung eines einmaligen Kapitalbetrages besteht in voller Höhe Steuerfreiheit.

Finanziert der Arbeitgeber die Beiträge zur Direktversicherung oder zur Pensionskasse zusätzlich zum Lohn oder Gehalt, müssen von diesen Beträgen keine Beiträge zu den Sozialversicherungen abgeführt werden. Bei einer Pauschalbesteuerung sind also die Beiträge zur Direktversicherung oder Pensionskasse bis zu den oben angegebenen Grenzen sozialversicherungsfrei. Auch im Falle der Entgeltumwandlung sind die umgewandelten Gehalts- bzw. Lohnbestandteile bis zu den oben genannten Obergrenzen sozialversicherungsfrei, wenn sie aus einer Sonderzahlung wie etwa dem Weihnachts- oder dem Urlaubsgeld stammen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren beide von der Entlastung von Sozialversicherungsbeiträgen. Erst ab 2009 besteht generell Sozialversicherungspflicht für umgewandelte Entgeltbestandteile.

§ 40b EStG

Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunfts-sicherungsleistungen

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

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

...

Der Abschluss einer Direktversicherung mit Inanspruchnahme der Förderung nach § 40b EStG stellt damit auch nach der Rentenreform eine besonders attraktive und lukrative Form der betrieblichen Altersversorgung dar – insbesondere für Personen mit höherem Einkommen. Auch der Arbeitgeber profitiert – und zwar von der Senkung der Lohnnebenkosten durch die Sozialversicherungsfreiheit der pauschal versteuerten Beiträge.

Steuerliche Behandlung der Direktzusage und Unterstützungskasse

Die bisherige steuerliche Behandlung der Direktzusage und der Unterstützungskasse bleibt auch nach der Rentenreform bestehen. Unverändert sind die Beiträge bzw. Aufwendungen nicht zu versteuern – vor allem Mitarbeiter mit einem höheren Einkommen profitieren von dieser Regelung. Die im Versorgungsfall gezahlten Leistungen sind zu versteuern.

Die vom Arbeitgeber finanzierten Aufwendungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen bleiben darüber hinaus in der Sozialversicherung in voller Höhe beitragsfrei. Finanziert der Arbeitnehmer die Aufwendungen im Wege der Entgeltumwandlung, sind diese noch bis Ende des Jahres 2008 bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze beitragsfrei.

Steuerfreiheit für Beiträge an Pensionskassen und Pensionsfonds

Neu ist, dass Beiträge an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, gleichgültig ob vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber finanziert, seit Anfang des Jahres 2002 gemäß § 3 Nr. 63 EStG grundsätzlich **steuerfrei** sind. Die Steuerfreiheit besteht dabei in allen Bundesländern bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte – im Jahr 2003 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 2 448 Euro. Die Direktversicherung ist von dieser neuen steuerlichen Förderung derzeit ausgeschlossen.

Von den steuerfrei geleisteten Beiträgen müssen keine Abgaben an die Sozialversicherungen geleistet werden. Finanziert der Arbeitnehmer die Beiträge im Wege der Entgeltumwandlung, gilt dies allerdings nur bis Ende 2008.

Nimmt man diese steuerliche Förderung in Anspruch, unterliegen die ausgezahlten Leistungen im Versorgungsfall – abgesehen von bestehenden Freibeträgen – der vollen Versteuerung (so genannte **nachgelagerte Besteuerung**).

Beispiel Steuerersparnis nach § 40b EStG bei Abschluss einer Direktversicherung (DV)¹

	Keine DV	DV + § 40b EStG
1. Bruttojahresgehalt	45 000,00 Euro	45 000,00 Euro
2. Versicherungsbeitrag für DV	— Euro	1 752,00 Euro
3. Zwischensumme	45 000,00 Euro	43 248,00 Euro
4. Individuelle Lohnsteuer ² (Steuerklasse I)	10 949,00 Euro	10 230,00 Euro
5. Pauschalsteuer 20 Prozent ³ für Position 2	— Euro	350,40 Euro
6. Steuergesamtbelastung ⁴	10 949,00 Euro	10 580,40 Euro
7. Steuerersparnis ⁵		368,60 Euro
8. Nettoaufwand für die DV (Position 2–7)		1 383,40 Euro

¹ Berechnung für 2002

^{2,3,4,5} Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer sind nicht berücksichtigt.

Die Riester-Förderung

Neben der Förderung über § 3 Nr. 63 EStG besteht seit dem 1. Januar 2002 auch die Möglichkeit, eine **steuerliche Förderung in Form von Zulagen und Sonderausgabenabzug** zu erhalten (nach den Vorschriften der §§ 10a, 79 ff. EStG). Diese so genannte Riester-Förderung, die primär den Abschluss privater Altersvorsorgeverträge attraktiver machen soll, ist auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung möglich.

Die Förderung besteht aus zwei Komponenten: der direkten Zulage und dem zusätzlichen Sonderausgabenabzug.

Förderung durch Zulagen: Die Zulagen sind unabhängig vom jeweiligen Einkommen. Sie setzen sich aus der Grundzulage und der Kinderzulage zusammen. Die volle Zulage beträgt im Jahr 2003 38 Euro. Für jedes Kind, für das der Arbeitnehmer Kindergeld bezieht, gibt es im Jahr 2003 eine Kinderzulage in Höhe von 46 Euro. Die Zulagen erhöhen sich alle zwei Jahre bis 2008 auf 154 Euro pro Versicherten und 185 Euro pro Kind.

Die volle Zulage bekommt grundsätzlich nur derjenige, der im Jahr 2003 mindestens ein Prozent seines beitragspflichtigen Vorjahreseinkommens im Wege der Entgeltumwandlung erbringt – einschließlich der staatlichen Zulage. Dieser so genannte **Mindesteigenbeitrag** steigt im Jahr 2004 auf zwei Prozent, im Jahr 2006 auf drei Prozent und im Jahr 2008 auf vier Prozent des beitragspflichtigen Vorjahreseinkommens. Sind die geleisteten Beiträge niedriger als der jeweilige Mindesteigenbeitrag, wird die Zulage anteilig gekürzt. Maximal müssen jedoch nur die als Sonderausgaben abzugsfähigen Beiträge – einschließlich der Zulage – eingezahlt werden (zum Beispiel im Jahr 2003 525 Euro, vergleiche Tabelle Seite 20).

Bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen und Kindern kann es sein, dass die Zulagen bereits den Aufwendungen von einem Prozent (später: vier Prozent) entsprechen oder diese gar übersteigen. Dann muss der Arbeitnehmer einen bestimmten Sockelbetrag leisten, um die volle Zulage zu bekommen. Dieser Sockelbetrag beträgt bis 2004 je nach Kinderzahl 45 bis 30 Euro, ab 2005 sind es 90 bis 60 Euro.

Und die Sonderausgaben?

Die vom Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung erbrachten Beiträge können bei der Einkommensteuerveranlagung als Sonderausgaben berücksichtigt werden. Sonderausgaben sind Vorsorgeaufwendungen, zum Beispiel Beiträge zu Kranken-, Unfall- und Haftpflichtversicherungen, zur Sozialversicherung sowie zu Berufsunfähigkeits- und Lebensversicherungen. Auch Altersvorsorgebeiträge zum Aufbau einer betrieblichen oder privaten Altersvorsorge (nach § 10a EStG) sind Sonderausgaben. Das Finanzamt prüft bei der Veranlagung zur Einkommensteuer, ob diese Form der Förderung für den Arbeitnehmer vorteilhaft ist – also ob die Steuerersparnis für den Arbeitnehmer höher ist als die Zulage. Ist dies der Fall, bekommt der Begünstigte die über die Zulage hinausgehende Steuerermäßigung erstattet.

Mit Beginn der Förderung im Jahr 2002 können maximal 525 Euro, von 2004 an 1 050 Euro, ab 2006 1 575 Euro und ab 2008 2 100 Euro an Beiträgen als Sonderausgaben vom zu versteuernden Einkommen abgezogen werden.

§ 3 Nr. 63 EStG

Steuerfreie Einnahmen

Steuerfrei sind

...

63. Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Dies gilt nicht für Beiträge an eine Zusatzversorgungseinrichtung für eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 10a Abs. 1 Satz 4 oder soweit der Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung verlangt hat, dass die Voraussetzung für eine Förderung nach § 10a oder Abschnitt XI erfüllt werden.

...

§ 10a EStG

Zusätzliche Altersvorsorge

(1) In der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherte können Altersvorsorgebeiträge (§ 82) zuzüglich der dafür nach Abschnitt XI zustehenden Zulage in den Veranlagungszeiträumen 2002 und 2003 bis zu 525 Euro, in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005 bis zu 1 050 Euro, in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007 bis zu 1 575 Euro, ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich bis zu 2 100 Euro als Sonderausgaben abziehen;

...

(2) Ist der Sonderausgabenabzug nach Absatz 1 für den Steuerpflichtigen günstiger als der Anspruch auf die Zulage nach Abschnitt XI, erhöht sich die unter Berücksichtigung des Sonderausgabenabzugs ermittelte tarifliche Einkommensteuer um den Anspruch auf Zulage. In den anderen Fällen scheidet der Sonderausgabenabzug aus. Die Günstigerprüfung wird von Amts wegen vorgenommen; hierbei sind zur Berücksichtigung eines Kindes immer die Freibeträge nach § 32 Abs. 6 abzuziehen.

...

Förderung durch Zulagen und Sonderausgabenabzug

Zeitraum	maximaler Sonderausgabenabzug	Grundzulage	Kinderzulage
2002/2003:	525 Euro	38 Euro	46 Euro
2004/2005:	1 050 Euro	76 Euro	92 Euro
2006/2007:	1 575 Euro	114 Euro	138 Euro
ab 2008:	2 100 Euro	154 Euro	185 Euro

Zeitraum	Höhe des Sockelbetrages zur Erlangung der vollen Förderung
ab 2002:	45–30 Euro
ab 2005:	90–60 Euro

Quelle: GDV

Die Riester-Rente im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung

Um die Riester-Förderung in Anspruch nehmen zu können, kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber fordern, dass seine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung die Voraussetzungen der Riester-Rente erfüllt. Förderfähig sind aber nur drei der fünf Durchführungswege: die **Direktversicherung**, die **Pensionskasse** sowie der **Pensionsfonds**. Die Beiträge an diese externen Versorgungsträger müssen aus individuell versteuertem Arbeitsentgelt, also quasi vom Nettolohn, gezahlt werden.

Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds erbringen bei der Riester-Förderung im Alter grundsätzlich lebenslange Leistungen. Der Grund: Die Riester-Rente soll die Einschritte in die gesetzliche Rentenversicherung ersetzen, deshalb muss sie entsprechende Qualitätskriterien erfüllen. Bei der betrieblichen Altersversorgung ist keine gesonderte Zertifizierung des Altersvorsorgevertrages notwendig.

Die Kombination von Fördermöglichkeiten

Jeder Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung kann grundsätzlich nur einmal gefördert werden: Entweder durch Pauschalbesteuerung (§ 40b EStG), durch die Steuerfreiheit bei Zahlungen an Pensionskassen oder Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG) oder durch die Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG).

Unabhängig von diesem Grundsatz kann der Arbeitnehmer die steuerliche Förderung seines Anspruchs auf Entgeltumwandlung (maximal 2 448 Euro im Jahr 2003, das sind vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze) selbst gestalten: Er kann zum Beispiel einen Teil seines Gehalts steuerfrei in einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse einzahlen und den anderen Teil über eine Pauschalbesteuerung für eine Direktversicherung nach § 40b EStG oder nach Riester fördern lassen. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können die Fördermöglichkeiten auch kumulativ über die Grenze des Entgeltumwandlungsanspruchs hinaus genutzt werden.

Im Klartext: Der Arbeitnehmer kann – bei einer entsprechenden Entgeltumwandlungsvereinbarung – beispielsweise bei Beiträgen an eine Pensionskasse im Jahr 2003 die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (Steuerfreiheit bis zu 2 448 Euro) in Anspruch nehmen, darüber hinaus einen Sonderausgabenabzug in Höhe von bis zu 525 Euro (einschließlich der staatlich zu zahlenden Zulagen) geltend machen (gemäß §§ 10a, 79 ff. EStG) und noch dazu die Förderung nach § 40b EStG durch Pauschalversteuerung weiterer Beiträge in Höhe von bis zu 1 752 Euro.

Nachgelagerte Besteuerung auch bei Riester-Förderung

Bei Inanspruchnahme der Riester-Förderung finanziert der Arbeitnehmer die Beiträge per Entgeltumwandlung zwar aus seinem Nettoeinkommen, also aus seinem versteuerten Einkommen. Jedoch gleichen die Zulagen und der ergänzende Sonderausgabenabzug im Ergebnis die Steuerlast zumindest aus. Die späteren Rentenzahlungen unterliegen dann aber voll der Einkommensteuer. Somit stellt sich im Ergebnis auch diese Förderung als nachgelagerte Besteuerung dar.

Private Altersvorsorge – mit Unterstützung des Arbeitgebers

Die Inanspruchnahme der Riester-Förderung muss nicht im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung erfolgen. Der Arbeitnehmer kann diese auch im Wege der kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber hat dabei unter Umständen die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern interessante Konditionen innerhalb von Rahmenvereinbarungen mit Versicherungsunternehmen anzubieten (Gruppentarife). Dabei unterscheidet sich die Riester-Förderung der privaten Vorsorge nicht von derjenigen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Eine derartige **arbeitgebergestützte private Altersvorsorge** hat aber für den Arbeitgeber den Vorteil eines minimierten Verwaltungsaufwandes im Vergleich zu einer Riester-geförderten betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitnehmer hat den Vorteil, dass von den Leistungen im Alter keine Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung zu zahlen sind.

Kombination der Fördertatbestände

Pensionskasse oder Pensionsfonds § 3 Nr. 63 EStG	+	Direktversicherung oder Pensionskasse oder Pensionsfonds § 10a EStG	+	Direktversicherung oder Pensionskasse ² § 40b EStG
2 448 Euro (im Jahr 2003)		525 bis 2 100 Euro ¹		1 752 Euro

¹ siehe Tabelle Seite 20

² Bei Pensionskassen kann die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG nur genutzt werden, wenn der Vier-Prozent-Rahmen nach § 3 Nr. 63 EStG in vollem Umfang ausgeschöpft wird.

Quelle: GDV

§ 82 EStG

Altersvorsorgebeiträge

(1) Nach diesem Abschnitt geförderte Altersvorsorgebeiträge sind im Rahmen der in § 10a genannten Grenzen Beiträge, die der Zulageberechtigte (§ 79) zu Gunsten eines auf seinem Namen lautenden Vertrags leistet, der nach § 5 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes zertifiziert ist (Altersvorsorgevertrag).

...

(2) Zu den Altersvorsorgebeiträgen gehören auch die aus dem individuell versteuerten Arbeitslohn des Arbeitnehmers geleisteten Zahlungen in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung, wenn diese Einrichtungen für den Zulageberechtigten eine lebenslange Altersversorgung im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes gewährleisten.

...

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

...



Der Wechsel zu einem Pensionsfonds

Die Rentenreform erleichtert den Wechsel von bestehenden Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen hin zum neuen Pensionsfonds. Durch die Reform ist es möglich, sämtliche Deckungsmittel auf einen Pensionsfonds zu übertragen, ohne dass dies negative steuerliche Konsequenzen für das Unternehmen hätte. Das Unternehmen hat die Möglichkeit, den Betrag in diesem Fall sofort und vollständig als Betriebsausgaben von den steuerpflichtigen Einnahmen abzuziehen.

Im Fall einer **Direktzusage** kann der Arbeitgeber also die gebildeten Pensionsrückstellungen gewinnerhöhend auflösen, ohne dass seine Steuerlast dadurch steigen würde.

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

Um dies zu vermeiden, können die eingezahlten Beiträge auf **Antrag des Arbeitgebers** im Jahr der Übertragung zunächst nur in Höhe der gewinnerhöhend aufgelösten Rückstellung als Betriebsausgaben angesetzt werden. Der erforderliche Betrag, der die Rückstellung übersteigt, ist in den folgenden zehn Jahren als Betriebsausgabe geltend zu machen, und zwar gleichmäßig verteilt. Vorteil dieser Vorgehensweise ist für den Arbeitnehmer, dass die Übertragungen für ihn steuerfrei bleiben (§ 3 Nr. 66 EStG). Die Versorgungsleistungen des Pensionsfonds sind dann der vollen Besteuerung unterworfen.

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

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und Versorgungsleistungen im Überblick

Durchführungswege	Abgabenrechtliche Behandlung der Beiträge			Steuerliche Behandlung der Leistungen beim Arbeitnehmer ¹
	Einkommensteuer	Sozialabgaben		
		Arbeitgeberfinanziert	Entgeltumwandlung	
Direktzusage	steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)			
Unterstützungskasse	steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)	beitragsfrei, da kein Zufluss	i. H. v. bis zu vier Prozent der BBG ² beitragsfrei bis Ende 2008 gem. §§ 14 Abs. 1 S. 2, 115 SGB IV	als Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG zu versteuern ³
rückgedeckte Unterstützungskasse	steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)			
Direktversicherung	Pauschalbesteuerung (20 Prozent ⁴) nach § 40b EStG	beitragsfrei nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV ⁵	beitragsfrei bis Ende 2008 gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV ⁵ i.V. m. Art. 35 Nr. 8 AVmG	bei Rentenzahlung: Ertragsanteilbesteuerung nach § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a EStG
	Sonderausgabenabzug und Zulagenförderung in den Grenzen der §§ 10a, 79 ff. EStG	beitragspflichtig		grds. als „sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr. 5 EStG voll nachgelagert zu versteuern
Pensionskasse	Pauschalbesteuerung (20 Prozent ⁴) nach § 40b EStG	beitragsfrei nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV ⁵	beitragsfrei bis Ende 2008 gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV ⁵ i.V. m. Art. 35 Nr. 8 AVmG	bei Rentenzahlung: Ertragsanteilbesteuerung nach § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a EStG
	bis zu vier Prozent der BBG ² nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei	beitragsfrei nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV ⁵	beitragsfrei bis Ende 2008 gem. § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV ⁵	
	Sonderausgabenabzug und Zulagenförderung in den Grenzen der §§ 10a, 79 ff. EStG	beitragspflichtig		grds. als „sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr. 5 EStG voll nachgelagert zu versteuern
Pensionsfonds	bis zu vier Prozent der BBG ² nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei	beitragsfrei nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV ⁵	beitragsfrei bis Ende 2008 gem. § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV ⁵	
	Sonderausgabenabzug und Zulagenförderung in den Grenzen der §§ 10a, 79 ff. EStG	beitragspflichtig		

¹ In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind Betriebsrenten grundsätzlich beitragspflichtig.

² Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeitgeber und Angestellte (2003: 61 200 Euro pro Jahr).

³ Unter Berücksichtigung des Versorgungsfreibetrages i. H. von 40 Prozent der Bezüge und höchstens 3 072 Euro pro Jahr nach § 19 Abs. 2 EStG.

⁴ Zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer; Höchstgrenze für steuerliche Anerkennung: 1 752 Euro pro Jahr.

⁵ Verordnung über die Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung (Arbeitsentgeltverordnung).



Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen



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

Welche Arten der Versorgungszusage des Arbeitgebers gibt es?

In der betrieblichen Altersversorgung bestehen drei Zusagearten:

- die Leistungszusage
- die beitragsorientierte Leistungszusage
- neu: die Beitragszusage mit Mindestleistung

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

Leistungszusage

Bei der Leistungszusage, der „klassischen“ Form der betrieblichen Altersversorgung, sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Betrag als monatliche bzw. jährliche Rente oder als einmalig zu zahlenden Kapitalbetrag zu. Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich meist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Leistungen stehen, abhängig von der jeweiligen Versorgungsordnung, bereits zum Zeitpunkt der Zusage fest. Die zur Finanzierung der Leistungen benötigten Mittel berechnen sich dann nach versicherungsmathematischen Grundsätzen und sind vom

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

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

Arbeitgeber in Form von entsprechenden bilanziellen Rückstellungen (Direktzusage) bzw. in Form von Beiträgen an einen externen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) zur Verfügung zu stellen. Bei der nicht rückgedeckten Unterstützungskasse ist der Dotierungsrahmen demgegenüber durch steuerliche Vorschriften begrenzt. Der Arbeitgeber haftet dafür, dass die Zusage eingehalten wird. Er trägt das entsprechende Risiko.

Beitragsorientierte Leistungszusage

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

Neu: Beitragszusage mit Mindestleistung

Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist als neue Zusageart mit der jüngsten Reform des Betriebsrentenrechts eingeführt worden. Der Arbeitgeber sagt dabei seinem Mitarbeiter einen festgelegten Finanzierungsbeitrag zum Aufbau einer betrieblichen

Altersversorgung zu. Nicht zugesagt wird hingegen eine bestimmte Höhe der Versorgungsleistungen. Vielmehr ergibt sich die erst im Versorgungsfall zu ermittelnde Höhe der Versorgungsleistungen aus der Summe der Beiträge sowie der aus diesen erwirtschafteten Erträge (Zinsen, Überschüsse). Im Versorgungsfall steht dem Arbeitnehmer als **Mindestleistung die Summe der Beiträge** zur Verfügung, die nicht zur Absicherung von biometrischen Risiken verbraucht worden sind.

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

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

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

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

Was ist zu beachten, wenn Tarifverträge bestehen?

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

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

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

Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer können grundsätzlich alle Lohnbestandteile in Versorgungslohn umwandeln. Dies gilt auch für den Fall, dass im Arbeitsvertrag dieser Arbeitnehmer auf die tariflichen Bestimmungen Bezug genommen wird.

Daneben bestehen in vielen Branchen Tarifverträge, die auch die **Ausgestaltung** der betrieblichen Altersversorgung im Einzelnen regeln, zum Beispiel die Wahl des Durchführungsweges oder zusätzliche Finanzierungsbeiträge des Arbeitgebers neben der Entgeltumwandlung.

Unverfallbarkeitsfristen von Versorgungsansprüchen – was zu beachten ist

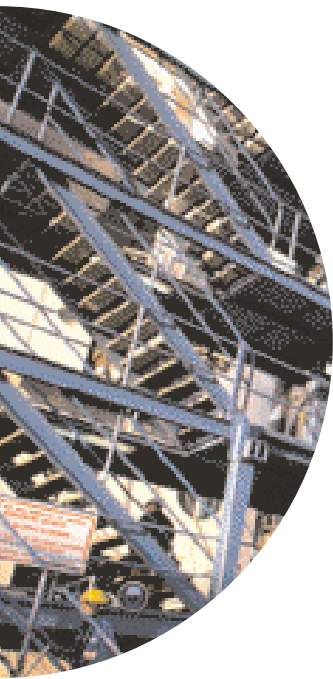
Bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers kommt es für den Fortbestand der Versorgungsansprüche darauf an, ob die **Anwartschaft** auf die betriebliche Altersversorgung **unverfallbar** ist. Die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit richten sich danach, ob die betriebliche Altersversorgung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

Betriebliche Altersversorgung – arbeitgeberfinanziert

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



Bei Entgeltumwandlung besteht gegebenenfalls Tarifvorrang, über- und außertarifliche Lohnbestandteile können auch ohne tarifvertragliche Regelung in betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden, nicht tarifgebundene Arbeitnehmer können alle Lohnbestandteile in Versorgungslohn umwandeln.



In diesen Fällen tritt Unverfallbarkeit auch dann ein, wenn die Zusage ab dem Inkrafttreten der Neuregelung fünf Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 30. Lebensjahr vollendet ist.

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

Mit der Reform des Betriebsrentenrechts sind die Unverfallbarkeitsfristen verkürzt worden: Der ausgeschiedene Arbeitnehmer behält seinen Versorgungsanspruch dem Grunde nach, wenn er im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens

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

Diese Neuregelung, die sich insbesondere für Frauen mit Kindererziehungszeiten vorteilhaft auswirkt, gilt allerdings nur für Zusagen, die ab dem 1. Januar 2001 erteilt worden sind.

Bei Zusagen, die vor dem 1. Januar 2001 erteilt worden sind, gelten für die Unverfallbarkeit des Versorgungsanspruches folgende Voraussetzungen:

- Der Arbeitnehmer ist im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens 35 Jahre alt,
- die Versorgungszusage hat zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre bestanden oder
- die Betriebszugehörigkeit beträgt mindestens zwölf Jahre, und die Versorgungszusage besteht mindestens drei Jahre im Zeitpunkt des Ausscheidens.

Betriebliche Altersversorgung – arbeitnehmerfinanziert

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

Arbeitnehmerfinanzierte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sind sofort unverfallbar, daraus erworbene Versorgungsansprüche bleiben auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers erhalten.

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

Können Anwartschaften abgefunden werden?

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Unternehmen aus und war die Versorgungsanwartschaft bereits unverfallbar, **bleibt die Anwartschaft grundsätzlich aufrechterhalten**. Dann werden dem Arbeitnehmer beispielsweise im Alter entsprechend gekürzte Altersrenten gezahlt.

Aber es gibt eine Ausnahme von der Regel: Eine sehr **geringe Versorgungsanwartschaft kann abgefunden werden**. Dies ist grundsätzlich auch auf einseitiges Verlangen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers möglich. Bei Entgeltumwandlung kann eine Anwartschaft, die auf einer Neuzusage ab dem 1. Januar 2002 beruht, allerdings nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers abgefunden werden.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass das Gesetz bei Direktversicherungen und Pensionskassen für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers auch eine **versicherungsvertragliche Lösung** bei einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft erlaubt: Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die vom Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung verweisen. **Unter Umständen kann der Arbeitgeber also den Versicherungsvertrag auf den Arbeitnehmer übertragen.**

Für die **Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung** sieht die Neuregelung Folgendes vor:

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

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

Mobilität: Was passiert beim Job-Wechsel?

Die Reform der betrieblichen Altersversorgung bringt auch einige Neuerungen, die die Mobilität der Arbeitnehmer verbessern. Bei einem **Arbeitgeberwechsel** kann das angesparte Kapital zu einem anderen Arbeitgeber mitgenommen werden – wenn der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Betriebsrentenzusage erteilt, die dem bereits angesparten Kapital entspricht. Wie hoch die erworbene und übertragbare Anwartschaft ausfällt, muss dabei individuell ermittelt werden.

Anpassung von Rentenleistungen?

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

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

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

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

Betriebliche Altersversorgung – arbeitnehmerfinanziert: Bei **Entgeltumwandlung** wird der Arbeitgeber zukünftig 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.

Sicherungen gegen Insolvenz des Arbeitgebers?

Die Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer sind für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt. So muss der Arbeitgeber Beiträge an den PSV a. G. zahlen, wenn er seine betriebliche Altersversorgung über eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse erbringt. Auch für den neuen Pensionsfonds müssen Beiträge geleistet werden. Der PSV a. G. zahlt dann, wenn das Unternehmen seiner Verpflichtung nicht mehr nachkommen kann.

Führt der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung extern durch, entfällt in der Regel die Verpflichtung zum Insolvenzschutz. Diese externen Versorgungsträger übernehmen die Leistungsverpflichtungen und Garantien von Beginn an und unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht sowie restriktiven Anlagebestimmungen. Aus diesem Grund wird ein zusätzlicher Schutz der Arbeitnehmer vom Gesetzgeber nicht für notwendig erachtet.

Sind Altersgrenzen flexibel?

Die vorzeitige Inanspruchnahme von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung vor Vollendung des 65. Lebensjahres ist nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist, also zugleich Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat. Bei vorzeitigem Betriebsrentenbezug ist allerdings – wie bei der gesetzlichen Rente – eine Kürzung vorzunehmen. Diese Regel gilt nur dann nicht, wenn der Betriebsrentenanspruch zunächst auf einen früheren Zeitpunkt als den der Vollendung des 65. Lebensjahres berechnet und bei längerer Lebensarbeitszeit entsprechend aufgestockt wird.





Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beachten?

Was muss der Arbeitgeber beachten?

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

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

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

Aber: Unternehmensindividuelle Betriebsvereinbarungen müssen geltende tarifliche Regelungen beachten.

Andere Branche – andere Tarifvereinbarungen

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

Vereinbarungen bestehen unter anderem bereits in folgenden Branchen:

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

Welches Modell der betrieblichen Altersversorgung ist das Richtige?

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

- Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, sollte er sich darüber informieren, ob und welche Regelungen der jeweilige Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung festlegt, vor allem hinsichtlich der Durchführungswege. Die meisten Tarifverträge sehen vor, dass der Arbeitgeber den Durchführungsweg frei auswählen kann.
- Nicht jeder Durchführungsweg ist für jeden Betrieb gleich gut geeignet. Kleine und mittlere Betriebe sollten sich auf einen Durchführungsweg bzw. einen Anbieter beschränken, um sich nicht mit mehreren Vertragspartnern gleichzeitig auseinander setzen zu müssen. Auf Grund des geringen Verwaltungsaufwandes empfiehlt sich für sie oft die Direktversicherung. Für größere Unternehmen kann sich auch eine Pensionskassen- oder Pensionsfondslösung lohnen.

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

Bestehen tarifliche Entgeltansprüche?

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

Was muss der Arbeitnehmer beachten?

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

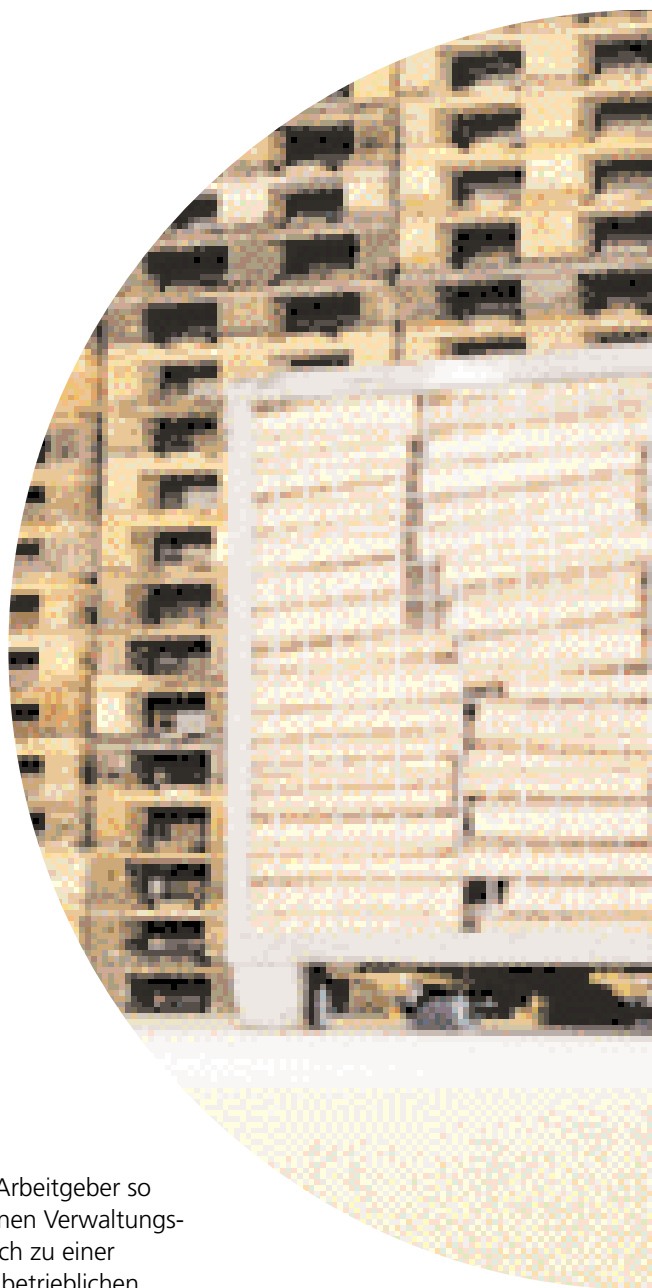
Welche Rolle spielt die persönliche Situation? Welche steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung für einen Arbeitnehmer die ideale ist, hängt entscheidend von seiner persönlichen Situation ab, also von Familienstand, Anzahl der Kinder, Höhe des Einkommens etc.¹

Private Altersvorsorge – eine Alternative?

In vielen Fällen kann es für den Arbeitnehmer von Vorteil sein, die Riester-Förderung nicht im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch zu nehmen, sondern auf dem Weg der privaten Altersvorsorge. Trifft der Arbeitgeber eine Rahmenvereinbarung mit einem Versicherungsunternehmen, können sich daraus bessere Konditionen ergeben.

Zum einen hat der Arbeitgeber so die Möglichkeit, seinen Verwaltungsaufwand im Vergleich zu einer Riester-geförderten betrieblichen Altersversorgung zu minimieren. Zum anderen können die Arbeitnehmer sowohl die steuerlichen Förderungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung (§§ 3 Nr. 63, 40b EStG) als auch die Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) privat in vollem Umfang nutzen. Zudem bietet die Riester-geförderte private Altersvorsorge den Vorteil, dass von deren Leistungen im Alter keine Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung zu zahlen sind. Betriebsrenten sind demgegenüber grundsätzlich beitragspflichtig.

¹ Zu Einzelheiten vergleiche auch die Broschüren *Die neue Rente und ihre Förderung und Steuern und Lebensversicherung 2003*.



Direktversicherung

Arbeitgeber

Vorteile:

- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung mit Möglichkeit der Riester-Förderung wird umgesetzt
- sehr geringer Verwaltungsaufwand
- kein Versorgungsrisiko, da sich die Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. seiner Angehörigen unmittelbar gegen das Versicherungsunternehmen richten
- Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Umwandlung von Einmal- oder Sonderzahlungen bis zu 1 752 / 2 148 Euro pro Jahr bis 2008
- keine PSV-Beitragspflicht
- Bilanzneutralität

Nachteile:

- Fördermöglichkeit nach § 3 Nr. 63 des Einkommensteuergesetzes (EStG) in Verbindung mit Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bis vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) derzeit nicht gegeben

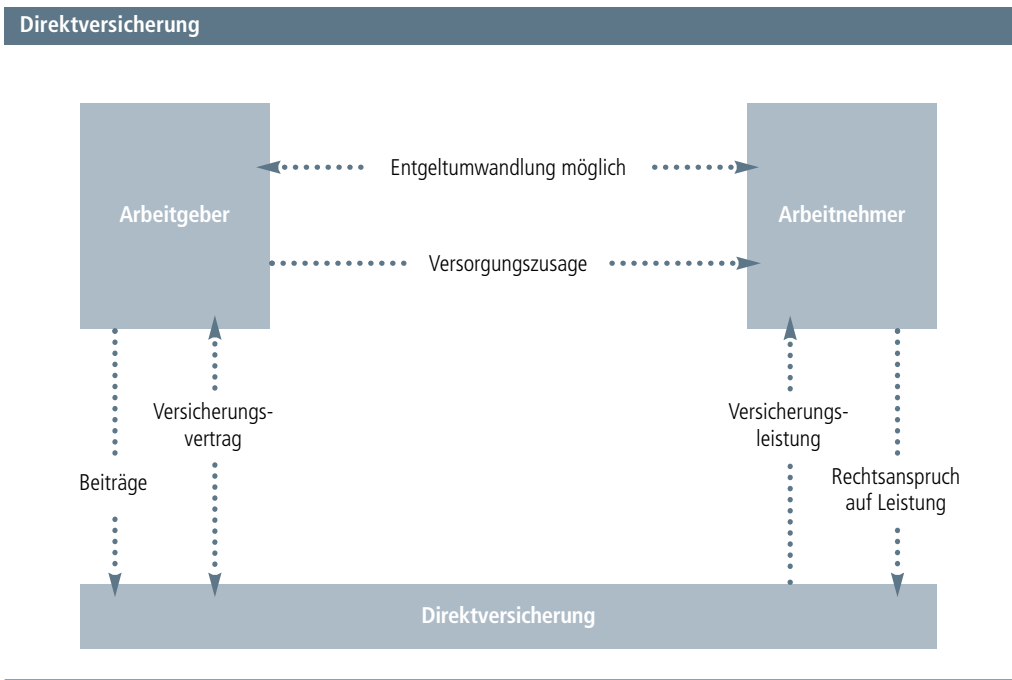
Arbeitnehmer

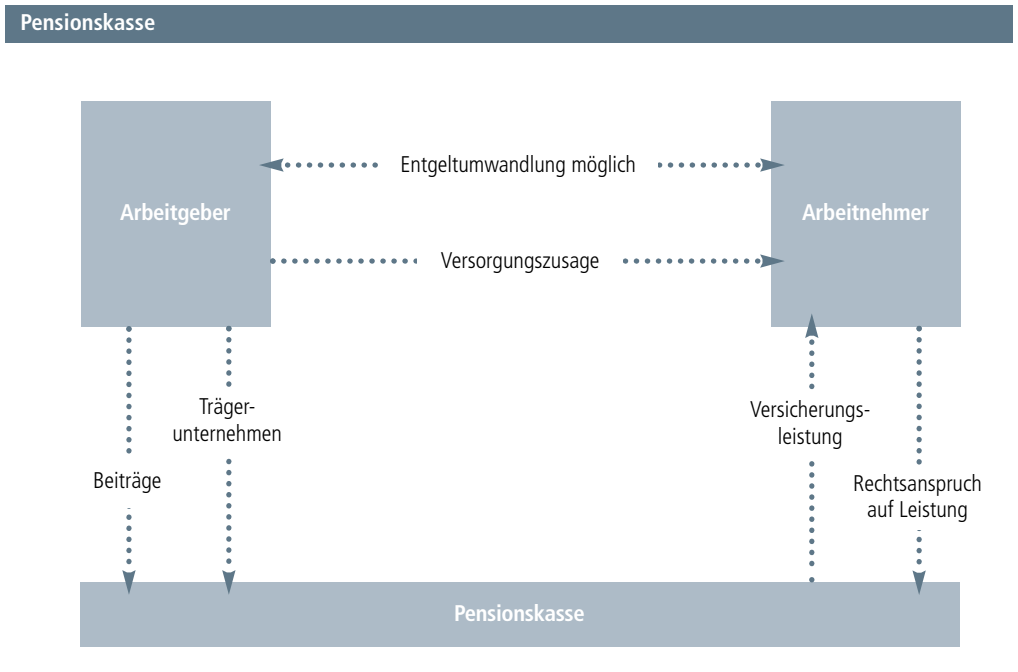
Vorteile:

- Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) möglich
- Pauschalversteuerung der Beiträge nach § 40b EStG möglich mit Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis 2008
- Kapitaleistungen aus pauschal versteuerten Beiträgen sind steuerfrei, Rentenleistungen nur mit Ertragsanteil zu versteuern
- Absicherung der Angehörigen möglich
- angelegte Mittel sind sicher
- garantierte Mindestleistung
- Kapital- und Rentenleistungen

Nachteile:

- steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG derzeit nicht möglich





Pensionskasse

Arbeitgeber

Vorteile:

- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung mit Möglichkeit der Riester-Förderung wird umgesetzt
- drei steuerliche Fördermöglichkeiten (§§ 3 Nr. 63, 10a, 40b EStG) umsetzbar
- Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Bilanzneutralität
- kein Versorgungsrisiko, da sich die Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. seiner Angehörigen unmittelbar gegen die Pensionskasse richten
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis 2008
- keine PSV-Beitragspflicht

Nachteile:

- nicht alle Pensionskassen bieten eine Riester-Förderung an

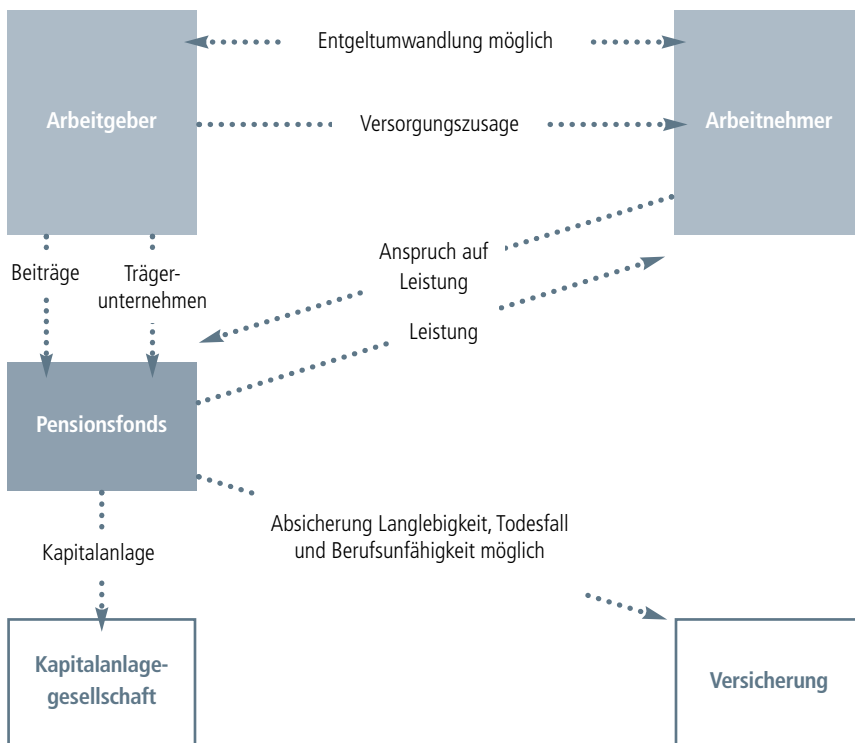
Arbeitnehmer

Vorteile:

- Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) möglich
- Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG bis vier Prozent der BBG (mit Sozialversicherungsfreiheit bis 2008)
- Absicherung der Angehörigen möglich
- Sicherheit der Mittelanlage
- Kapital- und Rentenleistungen

Nachteile:

- Pauschalversteuerung der Beiträge nach § 40b EStG nur möglich, wenn der Vier-Prozent-Rahmen nach § 3 Nr. 63 EStG in vollem Umfang ausgeschöpft ist



Pensionsfonds

Arbeitgeber

Vorteile:

- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung mit Möglichkeit der Riester-Förderung wird umgesetzt
- Bilanzneutralität
- Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis vier Prozent der BBG bis 2008
- Umwandlung von Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage in Pensionsfondszusage ist steuerneutral möglich

Nachteile:

- PSV-Beitragspflicht

Arbeitnehmer

Vorteile:

- gute Renditechancen durch Freiheit in der Mittelanlage
- Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) möglich
- Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG bis vier Prozent der BBG (mit Sozialversicherungsfreiheit bis 2008)
- Absicherung der Angehörigen möglich

Nachteile:

- Pauschalversteuerung der Beiträge nach § 40b EStG nicht möglich
- guten Renditechancen steht in der Regel ein höheres Ertragsrisiko gegenüber

Direktzusage

Arbeitgeber

Vorteile:

- Pensionsrückstellungen stellen steuermindernden Aufwand dar
- Pensionsauszahlung ist Betriebsausgabe
- Liquiditätsvorteil, da Mittel im Unternehmen verbleiben
- Erträge sind frei verwendbar
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis vier Prozent der BBG bis 2008
- unbeschränkte Leistungshöhe
- Arbeitgeber kann zur Absicherung der Versorgungsrisiken Rückdeckungsversicherung abschließen

Nachteile:

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

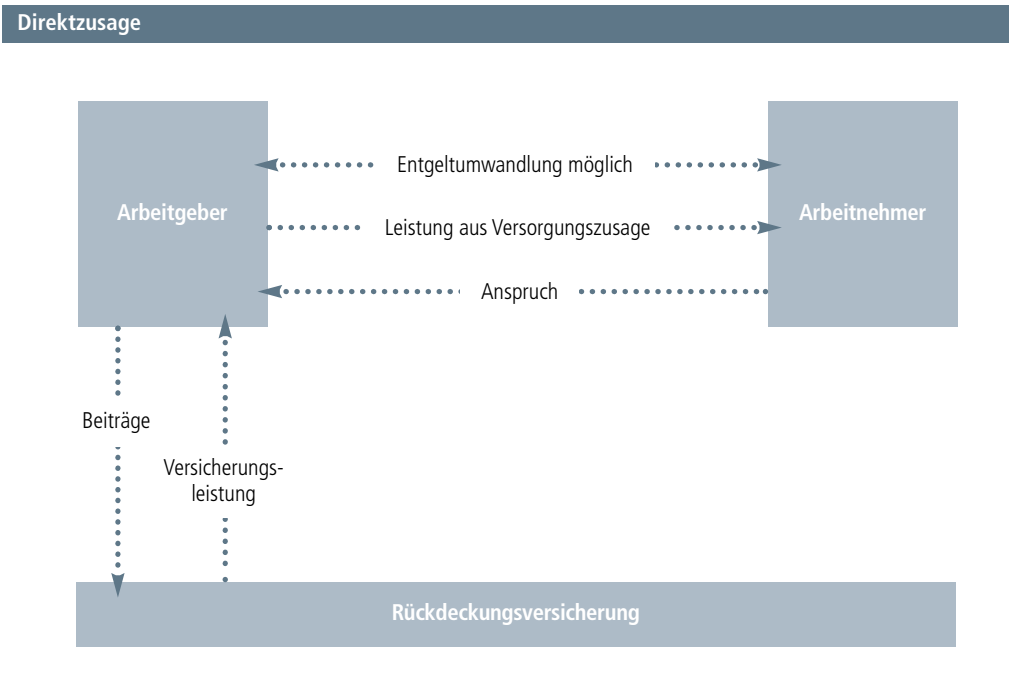
Arbeitnehmer

Vorteile:

- unbegrenzte Steuerfreiheit der Aufwendungen
- Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlungsbeträge bis vier Prozent der BBG bis 2008
- nachgelagerte Besteuerung der Leistungen unter Abzug des Versorgungsfreibetrages und des Arbeitnehmer-Pauschbetrages
- Kapital- und Rentenleistungen

Nachteile:

- nicht Riester-fähig
- keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich



Unterstützungskasse

Arbeitgeber

Vorteile:

- Bilanzneutralität beim Trägerunternehmen
- Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis vier Prozent der BBG bis 2008
- Unterstützungskasse kann zur Absicherung der Versorgungsrisiken Rückdeckungsversicherung abschließen

Nachteile:

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

Arbeitnehmer

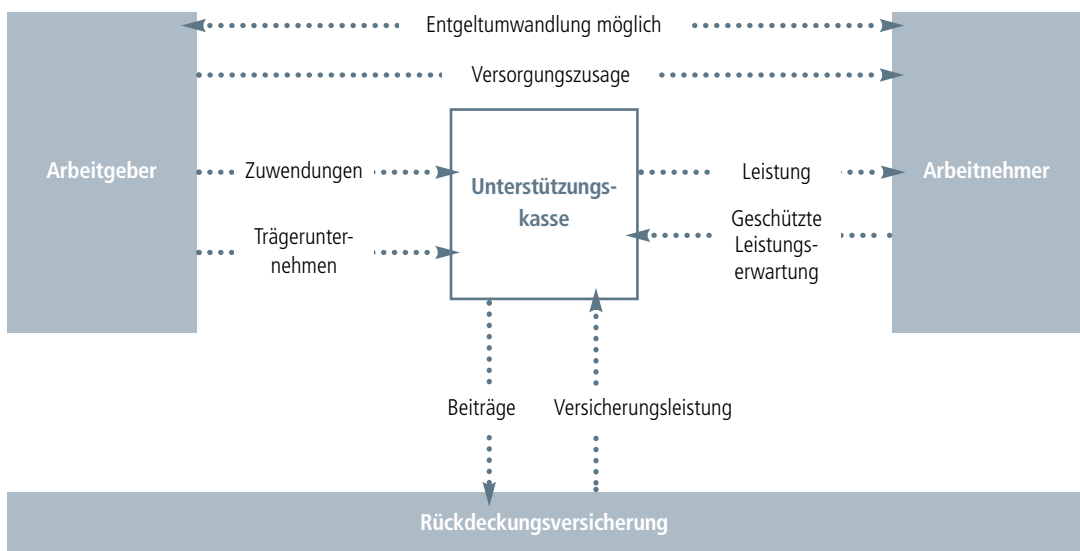
Vorteile:

- unbegrenzte Steuerfreiheit der Aufwendungen
- nachgelagerte Besteuerung der Leistungen unter Abzug des Versorgungsfreibetrages und des Arbeitnehmer-Pauschbetrages
- besonders geeignet für die Altersvorsorge von Arbeitnehmern mit höherem Einkommen
- Kapital- und Rentenleistungen

Nachteile:

- nicht Riester-fähig
- keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich

Unterstützungskasse



Handeln für mehr Sicherheit

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

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

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



Adressen

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba)

Rohrbacher Straße 12
69115 Heidelberg
E-Mail: info@aba-online.de
www.aba-online.de

GDV

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.

Friedrichstraße 191
10117 Berlin
E-Mail: berlin@gdv.de
www.gdv.de

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

Berlin-Kölnische-Allee 2–4
50969 Köln
E-Mail: info@psvag.de
www.psvag.de

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Postfach 500
53105 Bonn
E-Mail: info@bma.bund.de
www.bma.de

Bundesministerium der Finanzen

11016 Berlin
E-Mail: poststelle@bmf.bund.de
www.bundesfinanzministerium.de

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BAFin)

Graurheindorferstraße 108
53117 Bonn
E-Mail: poststelle@bafin.de
www.bafin.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Breite Straße 29
10178 Berlin
E-Mail: info@bda-online.de
www.bda-online.de

BDI Bundesverband der Deutschen Industrie

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin
www.bdi-online.de

DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Breite Straße 29
10178 Berlin
www.dihk.de

Zentralverband des Deutschen Handwerks

„Haus des Deutschen Handwerks“
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Deutscher Gewerkschaftsbund

Burgstraße 29
10178 Berlin
E-Mail: info@bundesvorstand.dgb.de
www.dgb.de

Stichwort- verzeichnis

A Abfindung	29		
Altersgrenzen	31		
Alterssicherung	4, 7–9		
Altersversorgung	4–5, 7–9, 11–15, 17–21, 23, 25–31, 33–35, 41		
Altersversorgung, betriebliche	4–5, 7–9, 11–15, 17–21, 23, 25–31, 33–35, 41		
Altersvorsorge, private	7, 17, 19, 21, 35	D Direktversicherung	9, 11, 13–15, 17–18, 20–21, 26, 29–31, 34, 36
Anlageregulierung nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz	13	Direktzusage	9, 11–12, 14, 18, 22–23, 26, 30, 38–39,
Anpassungspflicht	26, 30	Drei-Säulen-Modell	7
Anspruch auf Entgeltumwandlung	8–9, 15	Durchführungsweg, -e	8–9, 13, 15, 22, 34
Anwartschaft	8, 11, 15, 26–29	E Einkommensbesteuerung	22
Arbeitgeberverband	27, 41	Einkommensteuerveranlagung	19
Arbeitgeberwechsel	29	Entgeltumwandlung	8–9, 12–13, 15, 17–23, 26–30, 33–34, 36–40
Arbeitsplatzwechsel	29	Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung	15, 29
Aufsicht, staatliche	11, 13–14	Ertragsanteil, -besteuerung	17, 23, 36
Ausfallhaftung des Arbeitgebers	26	Ertragsrisiko	26, 38
B Beitragsbemessungsgrenze	9, 17, 18, 20–21, 23, 36	F Förderung, staatliche	17–18, 23, 35
Beitragszahlungen, regelmäßige	9	G Grundzulage	19–20
Beitragszusage mit Mindestleistung	8, 25–26, 30, 36–40	Gruppentarife	21
Besteuerung, nachgelagerte	18, 21, 39–40	Gruppenvertrag (Direktversicherung)	13, 17
Betriebsausgaben	12–13, 22	Gruppenunterstützungskassen	12
Betriebsrente(n)	4, 8, 11, 23		
Betriebsvereinbarungen	15, 33		
Bezugsrecht, unwiderrufliches	29		
Branchenvereinbarungen, tarifvertragliche	34		
Bundesanstalt für Finanzdienst- leistungsaufsicht (BAFin)	13–14, 42		

H Hinterbliebenenversorgung	8, 21		
I Insolvenz (des Arbeitgebers), -schutz	11–12, 15, 30–31		
Invaliditätsversorgung	8		
J Job-Wechsel	29	R Rahmenvereinbarung	35
K Kapitalanlagegesellschaft	38	Reform des	
kapitalgedeckte Vorsorge	7	Betriebsrentenrechts	9, 26, 28
Kindergeld	19	Rente, gesetzliche	4, 7
Kinderzulage	19–20	Rentenleistungen	7, 30, 36–37, 39–40
Kombination der Fördertatbestände	21	Rentenreform	4–5, 7–8, 18, 22, 34, 41
L Lebensversicherung	13, 35	Rentenversicherung, gesetzliche	20
Leistungen, garantierte	13	„Riester-Rente“, -Förderung	17, 19–21, 35–40
Leistungsbestimmungsrecht	25	Rückdeckungsversicherung	11–12, 39–40
Leistungsverpflichtung	11	S Sockelbetrag	19
Leistungszusage	25–26	Sonderausgaben	19–20
Lohnnebenkosten, Ersparnis	8	Sonderausgabenabzug	19–21, 23
M Mindestbeitrag	9	Sozialversicherung, gesetzliche	7
Mindesteigenbeitrag	19	Sozialversicherungsfreiheit	17–18, 23, 36–39
Mindestleistung	8, 25–26, 30, 36–40	Steuerberater	41
Mobilität	8, 29	Steuerersparnis (§ 40b EStG)	18–19
N Nachteile, Durchführungswege	36–40	Steuerfreiheit	17–18, 20–21, 37–40
O Obergrenzen	12, 17	Struktur der Alterssicherung	7
P Pauschalbesteuerung, -versteuerung	17, 20–21, 23	T Tarifvereinbarungen	34
Pensionsfonds	8–9, 14–15, 18–23, 26, 29–30, 38, 41	-vertrag, -verträge,	8, 27, 33–34
Pensionskasse	9, 11, 14–15, 17–21, 23, 26, 29–31, 37, 41	Tarifvorrang	27, 34
Pensionsrückstellungen	22, 39	Trägerunternehmen	12, 14
Pensions-Sicherungs-Verein (PSV a.G.)	11–15, 42		
private Vorsorge	4, 7, 21		
private Vorsorge, arbeitgebergestützte	21		

U Überschussbeteiligung	13
Unterstützungskasse	9, 11–12, 14, 18, 23, 26, 30, 34, 40
Unverfallbarkeit	27–28
Urlaubsgeld	9, 17
V Versicherungsaufsicht	12–13, 31
Versicherungsnehmer	11, 13
versicherungsvertragliche Lösung	29
Versorgungsanspruch	27–28
Versorgungsanwartschaft	29
Versorgungsleistungen	9, 12, 17, 22–23, 25–26, 28, 30
Versorgungslohn	27
Versorgungsträger, extern	9, 11, 14–15, 20, 26, 31, 33
Versorgungszusage	11, 25, 28, 36–37 39–40
Versorgungszusage, mittelbare	11
Versorgungszusage, unmittelbare	s. Direktzusage
Versteuerung, pauschale	17
Verwaltungsaufwand, -kosten	9, 12–13 21, 35–36, 39
Vorteile, Durchführungswege	36–40
W Wahl des Durchführungs- weges	15, 27
Wechsel zum Pensionsfonds	22
Weihnachtsgeld	34
Z Zulage	19–21
Zusagearten	25

Aus der Reihe „Versicherungen klipp + klar“ können folgende Broschüren unter der Hotline 08 00/7 42 43 75 oder über die Website www.versicherungen-klippundklar.de bestellt werden:

- Heute an morgen denken
Die neue Rente und ihre Förderung
- Mit Sicherheit zum Eigenheim
Versicherungen für Bauherren
- Einbruchschutz für Haus und Wohnung
Sicher ist sicher
- Mehr Sicherheit für Betriebe und Freiberufler
Versicherungen für Selbstständige
- Sozial- und Individualversicherungen in Deutschland
Versicherungen staatlich und privat
- Individuelle Vorsorge richtig steuern
Steuern und Lebensversicherung 2002
- Recht gehabt und auch bekommen
Im Streitfall hilft die Rechtsschutzversicherung
- Richtig versichert in den Urlaub
Reisen ohne Risiko

Folgende Broschüren der Reihe „Zukunft klipp + klar“ können über die Hotline 08 00/7 42 43 75 oder über die Website www.klippundklar.de bestellt werden:

- **Jetzt geht's los**
Tipps und Infos für Schulabgänger
- **Startklar**
Tipps und Infos für Uni-Absolventen
- **Zeit zu zweit**
Tipps und Infos für junge Familien
- **Menschenskinder**
Tipps und Infos für Eltern
- **Fortschritt**
Tipps und Infos für Berufsaussteiger
- **Aufbruch**
Tipps und Infos für Existenzgründer

Attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
Die betriebliche Altersversorgung

ZUKUNFT klipp + klar
Informationszentrum der
deutschen Versicherungen