Blickpunkt betriebliche Altersversorgung

Gewinnen Sie mit betrieblichen Versorgungsleistungen qualifizierte Arbeitnehmer

Vorwort

Kaum ein Jahr vergeht in Deutschland ohne Änderungen am Sozialversicherungssystem. Leistungen werden eingeschränkt, denn das bisherige Leistungsniveau ist nicht mehr finanzierbar. Nur wer heute die richtigen Weichen stellt und sich eine zusätzliche Versorgung aufbaut, wird seinen Lebensstandard auch im Rentenalter halten können. Neben privater Vorsorge gewinnt die steuerlich attraktive betriebliche Altersversorgung (bAV) an Bedeutung.

Für Arbeitgeber bietet sie viele Vorteile. Sie können mit betrieblichen Versorgungsleistungen qualifizierte Arbeitnehmer gewinnen und vor allem halten. Außerdem schafft der Gesetzgeber zusätzliche Anreize, denn die bAV steht dank der besonderen Steuervorteile für ein außergewöhnlich attraktives Verhältnis zwischen Nettoaufwand und späteren Leistungen. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, das im Januar 2018 in Kraft getreten ist, wird die bAV weiter gestärkt.

Wir haben die wichtigsten Merkmale der bAV für Sie aufbereitet. Unsere Broschüre richtet sich in erster Linie an Arbeitgeber, die sich qualifiziert mit dem Thema beschäftigen wollen. Aber auch Arbeitnehmer können, so denken wir, einige interessante Punkte entdecken. Für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gilt jedoch: Eine Broschüre kann die qualifizierte Beratung nicht ersetzen.

Wir helfen Ihnen mit unserem unabhängigen und fachkundigen Rat, die optimale Vorsorgestrategie zu entwickeln und umzusetzen. Nehmen Sie uns beim Wort.

Ihr Versicherungsmakler

Abkürzungen

bAV betriebliche Altersversorgung
BBG Beitragsbemessungsgrenze (in der gesetzlichen Rentenversicherung)
BRSG Betriebsrentenstärkungsgesetz
EStG Einkommensteuergesetz
PSVaG Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Hinweis

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit verwenden wir an einigen Stellen allgemeine Formulierungen wie „Arbeitnehmer“, „Mitarbeiter“ oder „Geschäftsführer“. Damit sind selbstverständlich nicht nur Menschen männlichen Geschlechts gemeint. Wir bitten um Verständnis für diese Vereinfachung.

Inhalt

1. Eine kurze Geschichte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) 6
2. Heute Verantwortung für die Zukunft übernehmen 7
3. Die richtige Finanzierung 8
4. Fünf Durchführungswege – ein Ziel 9
5. Die Direktversicherung 10
6. Die Pensionskasse 12
7. Die überbetriebliche rückgedeckte Unterstützungskasse 14
8. Die Direktzusage/Pensionszusage mit Rückdeckung 15
9. Der Pensionsfonds 16
10. Betriebsrentenstärkungsgesetz und Sozialpartnermodell 17
11. Neuordnung betrieblicher Versorgung 19
12. (Zeit-) Wertkonten im Rahmen des Flexi-II-Gesetzes 19
13. bAV verbindet 20
14. Grundsätzliches zum Abschluss 21

1. Eine kurze Geschichte der betrieblichen Altersversorgung (bAV)

Nichts ist so beständig wie der Wandel – das trifft auch auf die gesetzlichen Versorgungssysteme zu. In den letzten Jahren gab es zahlreiche Änderungen, die vor allem ein Ziel kannten: Anpassung an die demografische Entwicklung. Denn Deutschland altert. Mittlerweile haben wir nach Italien das zweithöchste Durchschnittsalter unter allen europäischen Staaten erreicht. Die Menschen leben immer länger, und immer weniger Beitragszahler müssen die Lasten von immer mehr Leistungsempfängern schultern. Anpassung an die demografische Entwicklung heißt deshalb vor allem, Leistungen zu senken und die Hürden für den Anspruch heraufzusetzen. Das Vorsorgeniveau sinkt. Aber zum Glück ist die gesetzliche Altersrente nur ein Teil der Altersvorsorge in Deutschland. Weil ihr Leistungsniveau zurückgeht, gewinnen private und betriebliche Vorsorge zunehmend an Bedeutung. Gerade die bAV hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.

Doch was genau ist eigentlich eine bAV? Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen zusagt. Über eine lange Zeit waren Leistungen des Arbeitgebers freiwillig, und Arbeitnehmer, die das Unternehmen vor Erreichen der Altersgrenze verließen, hatten keinen gesetzlich geregelten Anspruch auf Mitnahme von Versorgungsanwartschaften. Erst das **Betriebsrentengesetz** aus dem Jahr 1974 schuf eine Grundlage für unverfallbare Ansprüche des Arbeitnehmers. Nach mehreren Änderungen gilt seit 2018: Besteht die Zusage auf betriebliche Altersversorgung mindestens drei Jahre und haben Beschäftigte bei Ausscheiden aus dem Betrieb das 21. Lebensjahr vollendet, bleibt eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung bestehen. Finanziert der Arbeitnehmer die Leistungen aus eigenem Einkommen („Entgeltumwandlung“), sind seine Anwartschaften sogar ab Beginn unverfallbar. Zur Sicherung unverfallbarer Ansprüche riefen die deutschen Lebensversicherungsunternehmen gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden und der Industrie im Jahr 1975 den Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) ins Leben. Er sichert unverfallbare Ansprüche und laufende Renten von Mitarbeitern und Rentnern ab, deren Unternehmen insolvent werden. Diese Leistungen werden durch Arbeitgeberbeiträge finanziert.

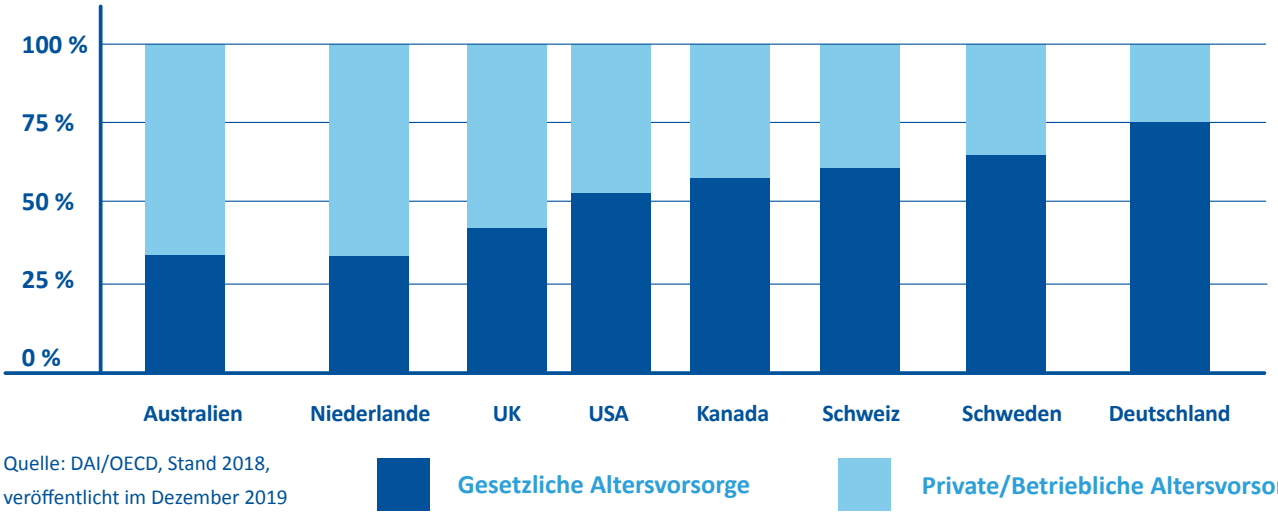
Ende der 90er Jahre gewannen tarifvertragliche Lösungen zur bAV an Bedeutung. Mittlerweile gibt es viele Tarifverträge, die auch den Anspruch auf Leistungen zur Altersversorgung über den Betrieb regeln. Ein weiterer Meilenstein in der Entwicklung der bAV war die **Einführung eines Rechtsanspruches auf Entgeltumwandlung**, der seit 2002 besteht. Seitdem kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Umwandlung von Bezügen in Versorgungsleistungen verlangen. Als mögliche Gestaltungen („Durchführungswege“) sieht das Gesetz insbesondere eine Direktversicherung, die Pensionskasse oder den Pensionsfonds vor (s. Seite 10 ff.).

Die nächste gravierende Änderung in der bAV brachte das **Altersvermögensgesetz**. Es geht auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zurück, Beamtenpensionen und Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht länger unterschiedlich zu besteuern. Das Gesetz wurde 2005 eingeführt und hatte einen Systemwechsel in der Besteuerung von Altersbezügen zur Folge. Aufwendungen für die Altersversorgung werden seitdem nach und nach von Steuern befreit, während die späteren Rentenleistungen zu versteuern sind („nachgelagerte Besteuerung“). Diese Änderungen hatten auch Auswirkungen auf die steuerliche Behandlung der bAV. Deshalb stellt der 1.1.2005 eine Zäsur in der bAV dar. Insbesondere für Direktversicherungen, die vor diesem Stichtag abgeschlossen wurden, gelten andere steuerliche Grundlagen als für Verträge mit Beginn ab 2005. Mit dem **Betriebsrentenstärkungsgesetz** (BRSG) wurden 2018 weitere Verbesserungen in der bAV realisiert. Einzelheiten sind auf Seite 17 zusammengefasst.

2. Heute Verantwortung für die Zukunft übernehmen

Die Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung gehen weiter. Die Leistungen werden zunehmend eingeschränkt. Wie sich in anderen Ländern mit geringem gesetzlichen Versorgungsniveau deutlich zeigt, steigt dadurch die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung, denn der Versorgungsbedarf bleibt gleich. Dabei hat die bAV in Deutschland im Vergleich mit internationalen Nachbarn noch großes Entwicklungspotenzial, wie die folgende Grafik beweist.

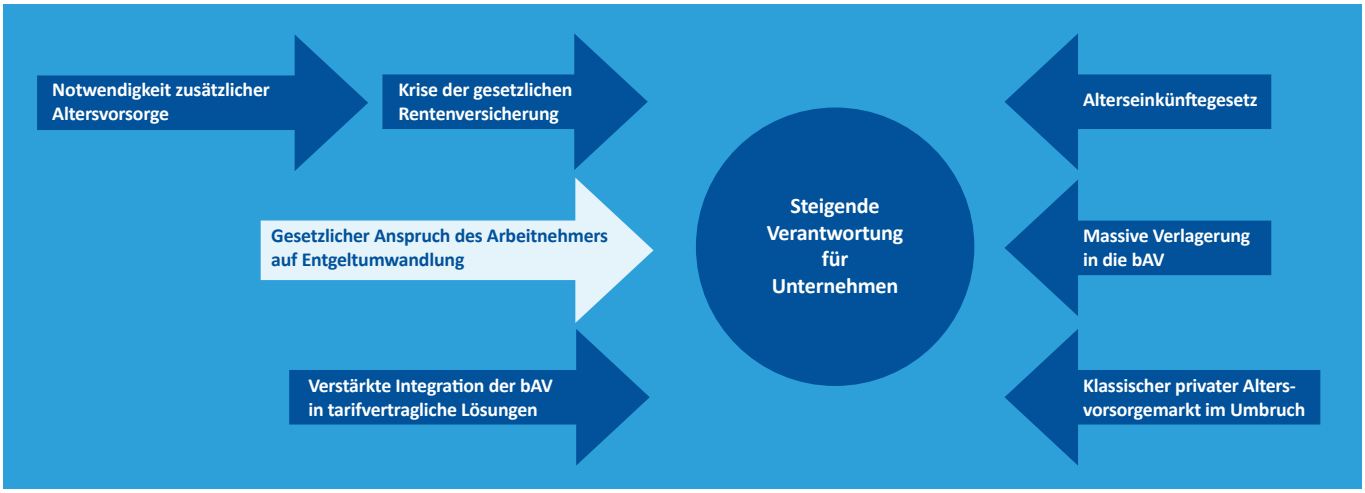
ZUSAMMENSETZUNG DER RENTE EINES DURCHSCHNITTSVERDIENERS IN VERSCHIEDENEN LÄNDERN



Quelle: DAI/OECD, Stand 2018, veröffentlicht im Dezember 2019

Nur wer heute die richtigen Weichen stellt und sich eine zusätzliche Versorgung aufbaut, wird seinen Lebensstandard im Rentenalter halten können. Die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, das Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung, die verstärkte Integration der bAV in Tarifverträge und nicht zuletzt die Besteuerung der privaten Lebens- und Rentenversicherung stellen die Arbeitgeber vor Herausforderungen. Die Rahmenbedingungen verlangen eine Übernahme von mehr Verantwortung für die Versorgungssituation der Arbeitnehmer. Die langfristige Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird hiermit untermauert und gefestigt. Mit dem BRSG fördert der Staat die Vorsorge über den Betrieb seit 2018 in besonderem Maße.

EINFLUSSFAKTOREN FÜR DIE BAV



3. Die richtige Finanzierung

Bei der Einrichtung eines Versorgungsmodells profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seine Mitarbeiter mit einer bAV zu motivieren und zu binden. Gleichzeitig kann das Unternehmen die Steuerlast senken. Der Arbeitnehmer erhält die Chance, steuerbegünstigt eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen.

Doch welche Form der bAV ist passend, und wie wird diese finanziert?

Nicht immer muss der Arbeitgeber Mittel für die bAV seiner Arbeitnehmer selbst aufbringen. Bei der Entgeltumwandlung finanziert der Arbeitnehmer die bAV, indem Teile seines Bruttoeinkommens in Anwartschaften auf spätere Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Selbstverständlich kann sich der Arbeitgeber beteiligen. Seit 2019 muss der Betrieb bei neu abgeschlossen Verträgen mindestens seine Sozialversicherungsersparnis als pauschalen Zuschuss einbringen. Bei früher abgeschlossenen Verträgen besteht diese Pflicht seit 2022. Oft bieten auch Tarifverträge die Möglichkeit, vermögenswirksame Leistungen zum Aufbau einer Altersversorgung zu verwenden. Betriebe, die Beschäftigten mit niedrigem Einkommen eine bAV zusagen, profitieren seit 2018 zudem von der neuen Geringverdiener-Förderung (s. Seite 17).

Mehr Vorsorge für's Geld

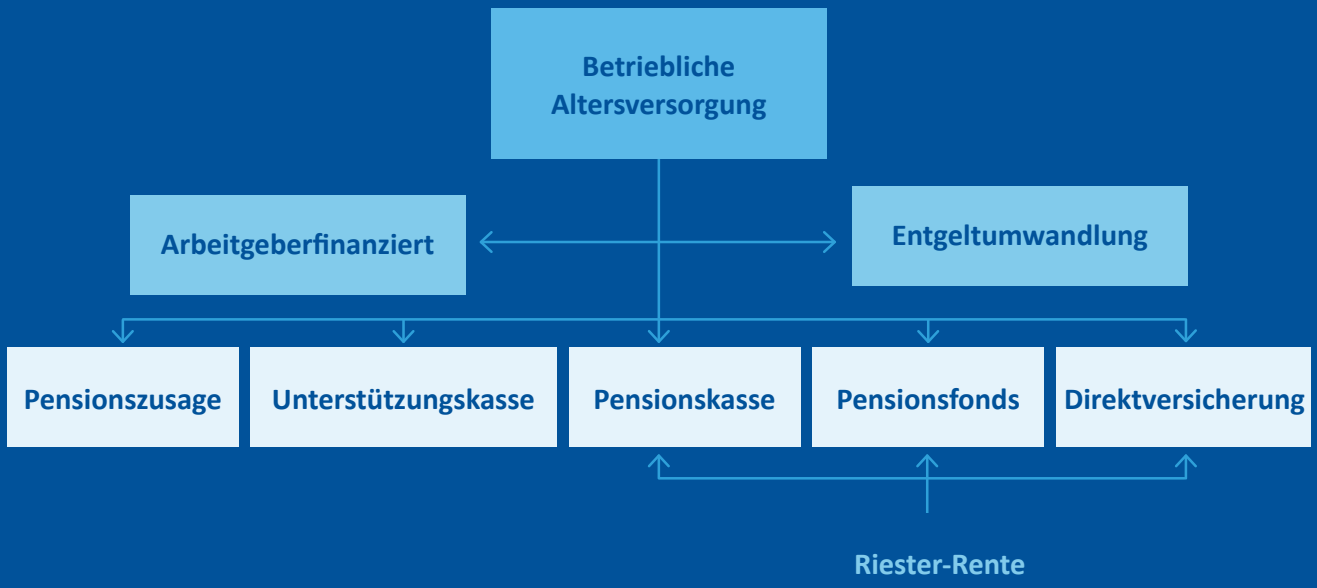
Für Arbeitnehmer ist die Entgeltumwandlung durchaus attraktiv, denn sie sparen damit während des Arbeitslebens Steuern. Erst die späteren Rentenleistungen sind zu versteuern. Dann aber liegt der individuelle Steuersatz im Normalfall niedriger als während der Erwerbsphase. Für Beiträge bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung besteht darüber hinaus Sozialversicherungsfreiheit. Ein Beispiel zeigt die Vorteile auf. Was aus 100 Euro Gehaltserhöhung bei Barauszahlung oder bei Entgeltumwandlung in eine bAV wird:

	Gehaltsauszahlung	bAV
Brutto	100 Euro	100 Euro
Sozialabgaben	ca. 20 Euro	0 Euro
Steuer (Annahme Grenzsteuersatz 30 Prozent)	ca. 30 Euro	0 Euro
Netto	ca. 50 Euro	100 Euro komplett für bAV plus 15 Euro vom Arbeitgeber

4. Fünf Durchführungswege – ein Ziel

Jede Form der bAV hat ihre Vorteile, je nach Unternehmenssituation und Struktur der Belegschaft. Auch die Kombination verschiedener Durchführungswege und Finanzierungsformen bietet die Chance auf effiziente Lösungen.

Die Durchführungswege



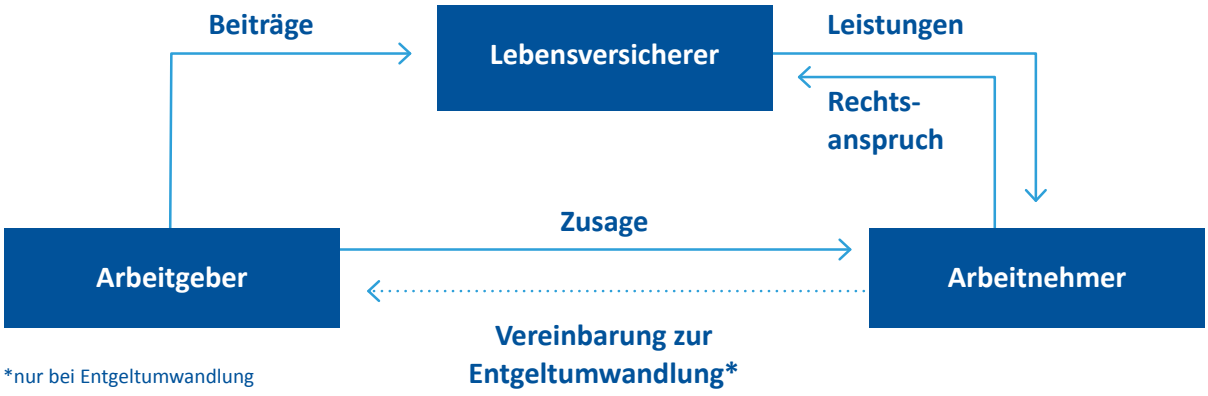
Grundsätzlich stehen fünf Durchführungswege zur Auswahl. Diese stellen wir Ihnen auf den folgenden Seiten vor. Über das Sozialpartnermodell und weitere Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz erfahren Sie mehr auf Seite 17.

5. Die Direktversicherung

Eine Direktversicherung ist in Deutschland wohl die bekannteste Form der betrieblichen Altersversorgung. In kleinen und mittelständischen Betrieben, die eine bAV anbieten, setzen fast drei Viertel der Unternehmen auf die Direktversicherung. Bei dieser Gestaltung schließt der Arbeitgeber eine Versicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab. Begünstigt sind der Arbeitnehmer und gegebenenfalls seine Hinterbliebenen. Die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen wird unverfallbar, sofern der Arbeitnehmer mindestens 21 Jahre alt ist und die Versorgungszusage seit mindestens 3 Jahren besteht. Von 2009 bis 2017 lag das Mindestalter für Unverfallbarkeit bei 25 und die Mindestdauer bei 5 Jahren. Seit 2018 können maximal acht Prozent der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung (West 2022: 84.600 Euro) steuerfrei als Beitrag aufgewendet werden. Bei Verträgen, die nach dem 31.12.2004 abgeschlossen wurden, bleibt der Beitrag bis maximal vier Prozent der BBG sozialabgabenfrei. Für Verträge, die vor dem 1.1.2005 abgeschlossen wurden („Altverträge“), gelten abweichende Regelungen. Die späteren Leistungen werden versteuert („nachgelagerte Besteuerung“).

Scheidet ein Arbeitnehmer mit Anspruch auf eine Abfindung aus dem Unternehmen aus, kann er die Vervielfältigungsregelung in Anspruch nehmen. Die Regelungen wurden mit dem BRSG vereinfacht. Seit 2018 gilt: Arbeitnehmer dürfen einen Betrag von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze, multi-pliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre (maximal zehn Jahre), steuerfrei einzahlen. Ob auch Sozialversicherungsfreiheit vorliegt, hängt vom Einzelfall ab. Neben der Altersversorgung kann eine Direktversicherung weitere Zusatzbausteine wie beispielsweise Hinterbliebenen- und Invaliditätsversicherung enthalten. Die Leistungen werden vom Versicherer direkt an den Versorgungsberechtigten ausgezahlt.

Die Direktversicherung



*nur bei Entgeltumwandlung

Die Direktversicherung Im Überblick

- Erfüllung des gesetzlichen Mindestanspruchs auf Entgeltumwandlung
- Beiträge bis zu acht Prozent der BBG (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung sind lohnsteuerfrei
- Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge bis zu vier Prozent der BBG (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung
- Geringer Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber
- Keine Insolvenzsicherungsbeiträge beim PSVaG
- Recht auf Portabilität/Übertragbarkeit
- Kein Bilanzausweis
- Hohe Flexibilität durch Renten- oder Kapitalwahlrecht
- Finanzierung über Entgeltumwandlung, Arbeitgeberbeiträge sowie vermögenswirksame Leistungen möglich
- Steuerzuschuss für Arbeitgeber bei Geringverdienern (max. 2.575 Euro im Monat)
- Breit gefächertes Produktspektrum
- Kombination mit Zusatzbausteinen
- Riester-Förderung möglich
- Flexible Beitragszahlung und -höhe (im Rahmen der steuerlichen Grenzen)
- Selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung möglich

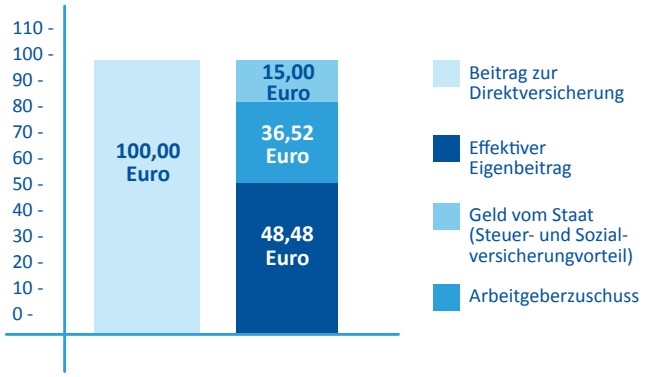
Berufsunfähigkeitsschutz im Rahmen der Direktversicherung

Der Staat hat die Berufsunfähigkeitsrente für gesetzlich Versicherte mit Geburtsdatum nach dem 01.01.1961 abgeschafft. An deren Stelle trat die Erwerbsminderungsrente. Diese wird nur dann in voller Höhe fällig, wenn der Versicherte weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann, egal in welcher Tätigkeit. Aber auch die volle Rente ist mit durchschnittlich 840 Euro monatlich (West) zum Leben zu wenig und zum Sterben zu viel. Zusätzliche Vorsorge tut not. Im Rahmen der Direktversicherung kann neben dem Aufbau einer Altersvorsorge auch die Absicherung der Berufsunfähigkeit als Zusatzbaustein oder als selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung vereinbart werden. Der Anreiz einer Berufsunfähigkeitsrente im Rahmen einer Direktversicherung liegt darin, dass innerhalb bestimmter Grenzen keine Steuern oder Sozialabgaben auf die Beiträge anfallen. Erst im Leistungsfall greift die nachgelagerte Besteuerung.

Berechnungsbeispiel Direktversicherung BU

Gehaltsabrechnung	Ohne bAV	Mit bAV
Monatsbrutto mit Arbeitgeberzulage	2.500,00 Euro	2.515,00 Euro
Entgeltumwandlungsbetrag	–	85,00 Euro
Zuschuss Arbeitgeber	–	15,00 Euro
Monatsbrutto nach Entgeltumwandlung	2.500,00 Euro	2.415,00 Euro
Steuern	274,66 Euro	255,25 Euro
Sozialversicherungsbeiträge	503,13 Euro	486,02 Euro
Netto monatlich	**1.722,21 Euro**	**1.673,73 Euro**

„BU zum halben Preis“: Nur rund 48 Euro netto monatlich für 1.300 Euro BU Vorsorge im Monat (Näherungswerte, Steuerklasse 1/0; andere Tarife können abweichen).



Die betriebliche Berufsunfähigkeits-Versicherung (bBU) im Überblick

- Beiträge innerhalb bestimmter Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei
- Vereinfachte Gesundheitsprüfung möglich, bei Absicherung von Kollektiven können auch Mitarbeiter mit Vorerkrankungen noch einen BU-Schutz erhalten
- Vereinfachte Abwicklung im Leistungsfall, da der Arbeitgeber Vertragspartner ist
- Mitnahme der bBU bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den allermeisten Fällen möglich

6. Die Pensionskasse

Die Pensionskasse ist weit verbreitet. Knapp zwei Drittel aller kleinen und mittelständischen Unternehmen, die eine Altersversorgung anbieten, haben sie als Durchführungsweg im Angebot.

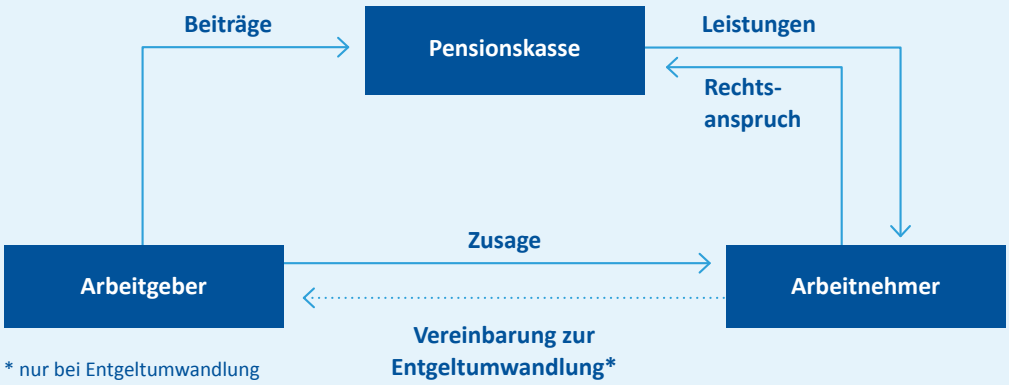
Die Pensionskasse ist ein rechtlich selbstständiges Unternehmen. Arbeitnehmer und deren Hinterbliebene erhalten einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen.

Der Arbeitgeber leistet Zahlungen an die Pensionskasse. Seit 2018 können maximal acht Prozent der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung (West 2022: 84.600 Euro) steuerfrei als Beitrag aufgewendet werden. Der Beitragsaufwand ist bis zu vier Prozent der BBG sozialversicherungsfrei.

Im Rahmen der steuerlichen Grenzen können Beitragshöhe und Zahlungsweise jederzeit flexibel angepasst werden. Die Pensionskasse leistet direkt an den Versorgungsberechtigten. Soweit Beiträge steuerfrei entrichtet wurden, unterliegen die späteren Leistungen der Steuerpflicht („nachgelagerte Besteuerung“).

Die Pensionskasse ist ebenso wie die Direktversicherung für Arbeitgeber mit geringem Verwaltungsaufwand verbunden. Allerdings unterliegt sie der Absicherung des Pensionsicherungsvereins und oftmals sind Neuabschlüsse nicht mehr möglich. Sie wird häufig bei tarifvertraglichen Lösungen zur betrieblichen Altersversorgung eingesetzt. Neben der Altersversorgung kann eine Pensionskasse auch Zusatzbausteine wie beispielsweise Hinterbliebenen- und Invaliditätsversicherung enthalten. Die Leistungen werden von der Pensionskasse direkt an den/die Versorgungsberechtigten ausgezahlt. Im Unterschied zur Direktversicherung unterliegen die Leistungen aus der Pensionskasse bei GKV-Versicherten bei privater Fortführung in der Aufschubphase in der Rentenzahlungsphase auch der KVdR-Pflicht.

Die Pensionskasse



* nur bei Entgeltumwandlung

Die Pensionskasse im Überblick

- Erfüllung des gesetzlichen Mindestanspruchs auf Entgeltumwandlung
- Beiträge bis zu acht Prozent der BBG (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung sind lohnsteuerfrei
- Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge bis zu vier Prozent der BBG (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung
- Verwaltungsarmer Durchführungsweg
- Kein Bilanzausweis der Versorgungsverpflichtung
- Finanzierung über Entgeltumwandlung, Arbeitgeberbeiträge und vermögenswirksame Leistungen sowie Riester-Förderung möglich
- Beiträge zum Pensionssicherungsverein (PSVaG)
- Steuerzuschuss für Arbeitgeber bei Geringverdienern (max. 2.575 Euro im Monat)
- Breit gefächertes Produktspektrum
- Kombination mit Zusatzbausteinen möglich (z. B. Leistungen bei Berufsunfähigkeit oder Hinterbliebenenleistungen)
- Flexible Beitragszahlung und -höhe (im Rahmen der steuerlichen Grenzen)

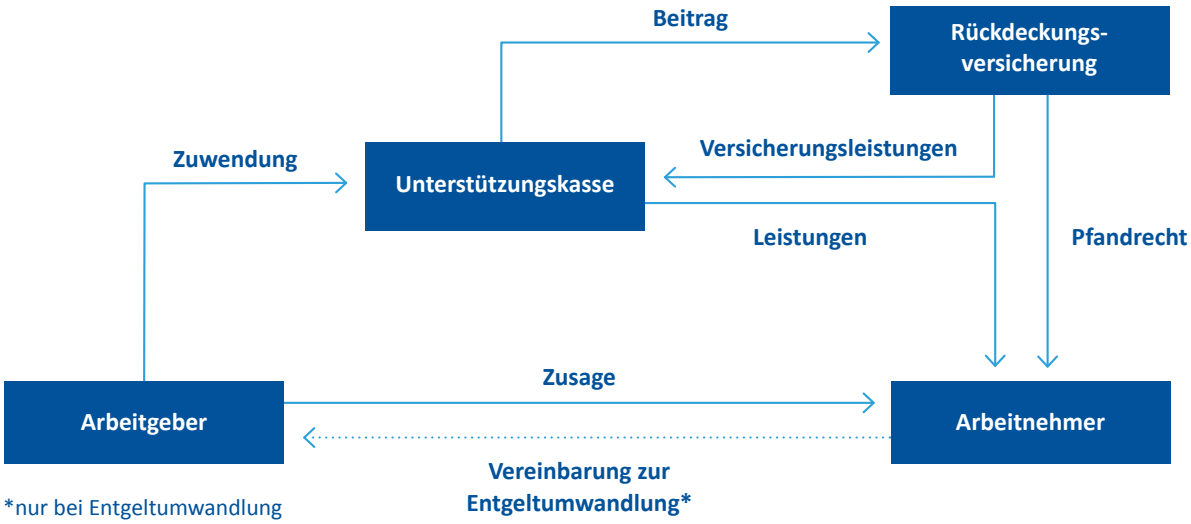
7. Die überbetriebliche rückgedeckte Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung. Sie gewährt Versorgungsleistungen im Rahmen eines Leistungsplans.

Reichen Leistungen aus einer Direktversicherung oder Pensionskasse nicht aus, um vorhandene Rentenlücken zu schließen, bietet die Unterstützungskasse intelligente Lösungen. Dieser Durchführungsweg eignet sich deshalb besonders für Mitarbeiter, die andere Durchführungswege bereits ausgeschöpft haben. Die Beiträge zur Unterstützungskasse bleiben grundsätzlich in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Steuerliche Einschränkungen wie Angemessenheit und Probezeit sind zu beachten.

Überbetriebliche Unterstützungskassen stehen Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Branche offen. Der Arbeitgeber tritt der Unterstützungskasse als Trägerunternehmen bei. Er erteilt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage. Leistungen werden auf der Basis eines Leistungsplans erbracht. Zur Finanzierung zahlt die Unterstützungskasse die Zuwendungen des Arbeitgebers als Beiträge in eine sogenannte Rückdeckungsversicherung ein. Die Rückdeckungsversicherung dient dem Ansparprozess und sichert Risiken wie zum Beispiel den Todesfall ab. Die Finanzmittel werden vollständig aus dem Trägerunternehmen ausgelagert. Die Zuwendungen des Trägerunternehmens an die Unterstützungskasse sind für den Arbeitgeber Betriebsausgaben. Beim Arbeitnehmer fallen während seiner aktiven Zeit keine Steuern auf die Beiträge an. Erst die späteren Leistungen müssen versteuert werden.

Die Unterstützungskasse



*nur bei Entgeltumwandlung

Die Unterstützungskasse Im Überblick

- Grundsätzlich keine Begrenzung der Beitragshöhe
- Gleichbleibende oder steigende Beiträge
- Auslagerung der Verwaltung
- Keine Auswirkungen in der Steuerbilanz
- Breites Produktspektrum
- Kein gesetzlicher Anspruch auf Leistungen
- Beiträge zum Pensionssicherungsverein (PSVaG), nicht für Vorstände und unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer
- Verwaltungsgebühren an Unterstützungskasse
- Hohe Versorgung möglich
- Besonders geeignet für leitende Mitarbeiter sowie für Mitarbeiter mit höherem Versorgungsbedarf

8. Die Direktzusage/Pensionszusage mit Rückdeckung

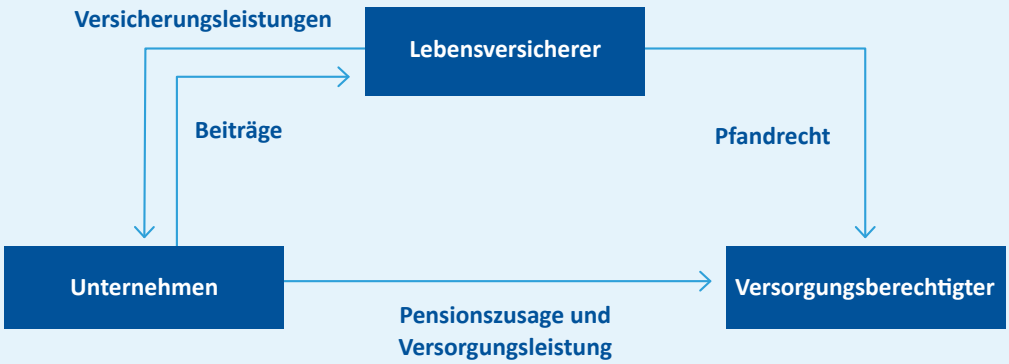
Die Direktzusage ist eine unmittelbare Versorgungszusage, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erteilt. Im Versorgungsfall zahlt der Arbeitgeber die Leistungen direkt an den Versorgungsberechtigten beziehungsweise seine Hinterbliebenen.

Da dieser Durchführungsweg auf der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruht, wird er nicht über einen externen Versorgungsträger abgewickelt. Dennoch ist eine Auslagerung betriebsfremder Risiken möglich. Die Höhe der zugesagten Leistungen ist frei wählbar. Diese Art der Absicherung eignet sich deshalb besonders gut für Leistungsträger des Unternehmens, Vorstände einer AG sowie für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, die im Rahmen eines Dienstvertrages tätig sind. Die Leistungshöhe wird nur durch Prüfung der Angemessenheit der zugesagten Leistungen begrenzt.

Für die Leistungsverpflichtung aus der Direktzusage bildet die Gesellschaft Rückstellungen in der Bilanz. Zur Auslagerung der mit der Zusage übernommenen Risiken und zur Finanzierung des Versorgungsplans sollte eine deckungsgleiche („kongruente“) Rückdeckung abgeschlossen werden. Die Werte aus der Rückdeckung werden in der Bilanz aktiviert.

Die Zuführungen zu den Rückstellungen mindern während der Anwartschaftszeit den Unternehmensgewinn. Werden Leistungen fällig, löst das Unternehmen die Pensionsrückstellungen sukzessiv gewinnerhöhend auf. Im Gegenzug sind die zu zahlenden Versorgungsleistungen abzugsfähige Betriebsausgaben.

Die Direktzusage (Beispiel Rückdeckung über Versicherung)



Die Direktzusage im Überblick

- Vorteilhaft für bilanzierende Unternehmen
- Keine Begrenzung der Beitragshöhe
- Flexible Quotierungsmöglichkeiten
- Freie Gestaltung der Zusage sowie der Leistungshöhe (Gesellschafter-Geschäftsführer nur, soweit angemessen)
- Verpfändung der Rückdeckungsversicherung an die Versorgungsberechtigten
- Finanzierung der Verpflichtungen auch durch Steuereffekte
- Beiträge zum Pensionssicherungsverein (PSVaG), nicht für Vorstände und unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer

9. Der Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Er gewährt Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen.

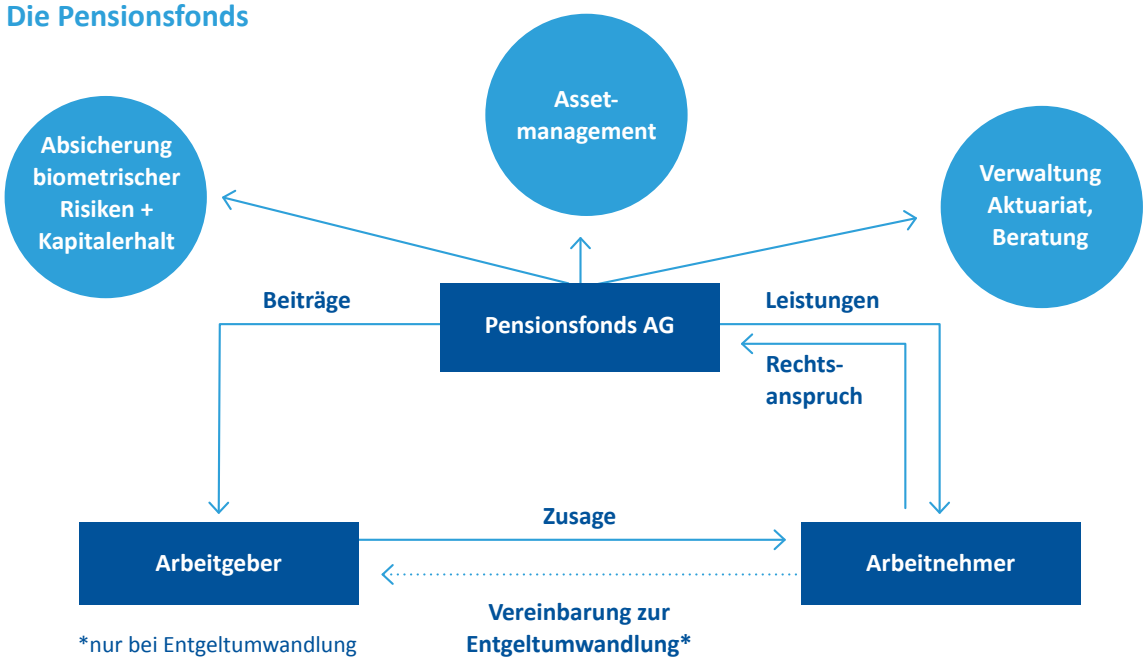
In Deutschland wurden Pensionsfonds im Jahr 2002 als fünfter Durchführungsweg der bAV zugelassen. Der Beitragsaufwand kann beim Arbeitgeber, beim Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung) oder auf beiden Seiten liegen. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, wie bei der Pensionskasse und der Direktversicherung, Beiträge bis zu acht Prozent der BBG (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei aufzuwenden.

Ein Pensionsfonds kann versicherungsartige Leistungen anbieten, zum Beispiel lebenslange Altersrenten mit Mindestgarantie. In diesem Fall müssen die Leistungen während der gesamten Auszahlungsphase gleich bleiben oder steigen. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers ist auf den Insolvenzfall des Pensionsfonds begrenzt.

Der Arbeitnehmer hat die Option, Beitragsteile aus seinem individuell versteuerten Einkommen in den Pensionsfonds einfließen zu lassen. Das kann sich rechnen, denn der Pensionsfonds bietet lukrative Anlagemöglichkeiten in chancenreichen Anlagesegmenten wie beispielsweise Aktien. Je nach Risikobereitschaft partizipiert der Arbeitnehmer damit an der Marktentwicklung.

Die Leistungen zahlt der Pensionsfonds direkt an den Versorgungsberechtigten. Sofern die Beiträge steuerfrei eingezahlt wurden, werden die späteren Leistungen nachgelagert besteuert.

Die Pensionsfonds



Die Pensionsfonds Im Überblick

- Erfüllung des gesetzlichen Mindestanspruchs auf Entgeltumwandlung
- Beiträge bis zu acht Prozent der BBG (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung sind lohnsteuerfrei
- Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge bis zu vier Prozent der BBG (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung
- Haupteinsatzgebiet: Auslagerung von Pensionsverpflichtungen
- Reduzierte Beiträge zum PSVaG
- Große Anlagefreiheit und hohe Ertragschancen (je nach Risikoneigung)
- Kein Bilanzausweis
- Kapitalleistung möglich

10. Betriebsrentenstärkungsgesetz und Sozialpartnermodell

Aus Sicht des Gesetzgebers profitieren zu wenige Menschen in Deutschland von einer betrieblichen Altersversorgung. Insbesondere für Beschäftigte in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie für Geringverdiener gibt es noch zu selten eine „Rente vom Chef“. Das will das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ändern. Es ist zum 1.1.2018 in Kraft getreten. Die wichtigsten Neuerungen für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds:

- Erhöhung des Förderrahmens: Statt vier können seit 2019 acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der GRV steuerfrei aufgewendet werden. Beiträge zugunsten bestehender Verträge nach § 40b EStG werden von diesem Betrag abgezogen.

- Geringverdiener-Förderung: Arbeitgeber, die eine bAV für Geringverdiener (mit-) finanzieren, erhalten für ihren Beitragsaufwand von 240 bis 480 Euro eine Steuergutschrift von 30 Prozent. Geringverdiener sind Arbeitnehmer, die im Monat nicht mehr als 2.575 Euro brutto verdienen. Dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende.

- Erhöhung der Riester-Grundzulage von 154 auf 175 Euro im Jahr. Die Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner („Doppelverbeitragung“) wurde gestrichen.

- Vereinfachte Vervielfältigungsregel: Bei Ausscheiden aus dem Betrieb kann ein Betrag von vier Prozent der BBG, multipliziert mit den Beschäftigungsjahren (maximal zehn), steuerfrei für eine bAV verwendet werden.

- Nachzahlung: Für Zeiten, in denen ein Beschäftigungsverhältnis geruht hat (z. B. Sabbatical oder Elternzeit), sind rückwirkende Nachzahlungen in die bAV möglich.

- Arbeitgeber-Zuschuss: Spart der Arbeitgeber aufgrund einer Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge, muss er seit 2019 neu abgeschlossene Verträge pauschal mit 15 Prozent des Umwandlungsbetrages bezuschussen. Bei früher abgeschlossenen Verträgen ist der Zuschuss seit 2022 Pflicht. Betroffen sind Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Zudem wurde ein neuer Freibetrag bei der Grundsicherung im Alter eingeführt. Dieser gilt für alle Durchführungswege der bAV sowie für Riester-Vorsorge und Basisrente. Er beträgt aktuell ca. 223 Euro und wird regelmäßig angepasst.

Ein Kernelement des BRSG bildet das sogenannte Sozialpartnermodell. Es steht gleichberechtigt neben den fünf bereits etablierten Durchführungswegen der bAV.

Das Sozialpartnermodell

Im Rahmen des Sozialpartnermodells werden die Regelungen für eine bAV zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart und im jeweiligen Tarifvertrag verankert. Unternehmen, die bislang keiner Tarifbindung unterliegen, können sich dem Modell unterwerfen, müssen es aber nicht.

Die Verträge dürfen ausschließlich Renten vorsehen und keine garantierten Leistungen bieten. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, den vorgesehenen Beitrag aufzuwenden. Damit wächst der Spielraum für rentable Kapitalanlagen. Das Anlegerrisiko trägt in Zukunft also ausschließlich der Beschäftigte. Er profitiert im Gegenzug von höheren Kapitalmarktchancen. Sofern von den Tarifvertragsparteien gewünscht, kann im Tarifvertrag jedoch ein zusätzlicher Sicherungsbeitrag vereinbart werden, den allein der Arbeitgeber finanziert. Bei Entgeltumwandlung muss der Arbeitgeber im Sozialpartnermodell seine Ersparnis von Beginn an pauschal mit 15 Prozent in die Versorgung einbringen.

Das Sozialpartnermodell kann über einen Pensionsfonds, eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse umgesetzt werden. Voraussetzung ist aber, dass die Mittel in einem getrennten Anlagestock bzw. Sicherungsvermögen verwaltet werden. Leistungen sind ab Beginn unverfallbar.

Bei Interesse informieren wir Sie gern über Einzelheiten zum Sozialpartnermodell.

11. Neuordnung betrieblicher Versorgung

Viele Gründe sprechen dafür, eine bestehende bAV regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf auch neu auszurichten.

So haben beispielsweise die Regelungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes, die für Jahresabschlüsse seit dem Geschäftsjahr 2010 gelten, Auswirkungen auf die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. Oft entsprechen auch bestehende Rückdeckungsversicherungen nicht mehr dem Wert der zugesagten Leistungen. In diesem Fall besteht Handlungsbedarf.

Darüber hinaus kann es von Vorteil sein, betriebliche Versorgungsverpflichtungen auf einen externen Träger auszulagern. Wir beraten Sie und Ihr Unternehmen, welche Lösungen geeignet sind, und zeigen Alternativen zur bisherigen Versorgungsordnung auf.

Gründe für eine Ausgliederung von Versorgungsverpflichtungen

- Langfristige Vorfinanzierung der Leistungen (extern)
- Auslagerung des Versorgungsrisikos; keine betriebsfremden Risiken
- Konzentration auf das Kerngeschäft
- Reduzierter Verwaltungsaufwand
- Nutzung von Steuereffekten
- Erhöhung der Bonität durch verbesserte Rating-Kennzahlen und bessere internationale Vergleichbarkeit
- Unternehmensverkauf, Unternehmensnachfolge oder Liquidation

12. (Zeit-) Wertkonten im Rahmen des Flexi-II-Gesetzes

Viele große Unternehmen bieten ihren Arbeitnehmern bereits die Möglichkeit, auf einen Teil des Gehaltes zu verzichten und diesen auf einem Wertkonto anzusammeln. Auch Überstunden oder nicht in Anspruch genommene Urlaubstage können gutgeschrieben werden. Rechtsgrundlage ist das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ („Flexi-II“), das im Jahr 2008 verabschiedet wurde. Regelungen sind im Detail meistens in Betriebsvereinbarungen festgehalten, aber es gibt auch einzelvertragliche Lösungen.

Das (Zeit-) Wertkonto wird in Geld geführt. Mittlerweile ist die Förderung zum Teil auch tariflich verankert, so zum Beispiel im Tarifvertrag der chemischen Industrie. Ein (Zeit-) Wertkonto kann den vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben bis zum Renteneintritt, Weiterbildungsphasen, Sabbaticals oder Elternzeiten finanzieren. Kurzfristige Entnahmen sind möglich. Der Arbeitgeber muss die Kapitalanlage und die Verwaltung einem Versicherer oder Investmentfonds übertragen. Im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers ist das Geld sicher angelegt. Wechselt der Arbeitnehmer das Unternehmen und will sein neuer Arbeitgeber das Konto nicht weiterführen, ist eine Übertragung des Kontos auf die Deutsche Rentenversicherung möglich.

Steuern und Sozialabgaben fallen erst in der Auszahlungsphase an. Mit einem (Zeit-) Wertkonto sparen Arbeitnehmer also Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, und ihr Guthaben ist verzinslich angelegt.

13. bAV verbindet

Langfristig auf den richtigen Partner setzen

Die betriebliche Altersversorgung ist ein komplexes Gebilde. Die Verträge sind langfristig ausgerichtet. Gesetzliche Grundlagen und Änderungen müssen berücksichtigt und umgesetzt werden. Wenn eine optimale Lösung erzielt werden soll, sind schon bei der Auswahl des richtigen Modells viele unternehmensspezifische Aspekte zu beachten.

Ihr Partner bei der bAV sollte über entsprechende Erfahrung verfügen und ein Umfeld bieten, das langfristige und beständige Sicherheit gewährleistet. Unser Haus bringt auf dem Gebiet der bAV langjährige Erfahrung ein. Dabei haben wir für kleine, mittlere und große Belegschaften sowie unterschiedliche Unternehmensformen individuelle Versorgungsmodelle erarbeitet. Durch unser Know-how konnten unsere Mandanten maßgeschneiderte Konzepte umsetzen.

Bei uns finden Sie das komplette Leistungsspektrum (keine Steuer- und Rechtsberatung) für eine zeitgemäße betriebliche Altersversorgung. Nicht nur bei der Neueinrichtung sind wir Ihr kompetenter Partner. Auch wenn es um die Umgestaltung bestehender Modelle geht, begleiten und beraten wir Sie fachkundig und unabhängig. Unser Komplettangebot umfasst unter anderem die folgenden Leistungen:

- Alle Durchführungswege aus einer Hand
- Umfassendes Dienstleistungsspektrum
- Erstberatung des Arbeitgebers
- Begleitung bei der Einrichtung eines Versorgungsmodells
- Individuelle Arbeitnehmerberatung
- Beratung bei der Umwandlung und Anpassung bestehender Versorgungswerke an aktuelle Herausforderungen und neue gesetzliche wie betriebliche Rahmenbedingungen

Als Ihr Versicherungsmakler stehen wir Ihnen mit Rat und Tat partnerschaftlich zur Seite. Wir haben die fachliche Kompetenz und Erfahrung, eine unabhängige Qualitätsprüfung für Sie vorzunehmen und aus der Vielfalt der Angebote geeignete und qualitativ hochwertige Lösungen zu finden.

Sprechen Sie uns an und machen Sie unsere Beratung zu Ihrem Vorteil.

14. Grundsätzliches zum Abschluss

- Das Sicherungsniveau der Sozialsysteme sinkt kontinuierlich. Die Bedeutung betrieblicher Vorsorge steigt im Gegenzug. Eigeninitiative ist unerlässlich – für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer.

- Das Betriebsrentenstärkungsgesetz fördert die Attraktivität der bAV. Nutzen Sie den neuen Schwung für Ihre betriebliche Altersversorgung.

- Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Wer als Unternehmer agieren statt reagieren will, sollte frühzeitig Entscheidungen über den geeigneten Durchführungsweg treffen. Sichern Sie sich darüber hinaus auch die finanziellen Vorteile einer betrieblichen Altersversorgung und nutzen Sie alle Chancen, die der Gesetzgeber bietet.

- Für einzelne Wirtschaftszweige gibt es schon heute interessante Sonderlösungen. Auch darüber informieren wir Sie gern.

- Wägen Sie sorgfältig ab, welche Altersvorsorgeform den Anforderungen Ihres Unternehmens heute und in Zukunft am besten gerecht wird.

- Die Möglichkeiten sind vielfältig. Qualifizierte und bedarfsgerechte Beratung liefert eine wesentliche Voraussetzung für die richtigen Entscheidungen.

- Nutzen Sie unser Know-how und unsere Dienstleistungen sowohl in der Beratung Ihres Unternehmens als auch in der Einzelberatung von Arbeitnehmern.

- Stellen Sie sich der Zukunft und schieben Sie Ihre Entscheidungen nicht auf die lange Bank: Handeln Sie jetzt und sprechen Sie uns an!

Ihr Versicherungsmakler

Haftungsausschluss/ Nutzungsbestimmungen

Die Inhalte dieser Beratungsbroschüre wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet. Aktualisierungen finden regelmäßig statt. Dennoch sind Fehler nicht auszuschließen. Hinweise und Korrekturen senden Sie bitte an den Herausgeber. Eine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität dieser Beratungsbroschüre kann trotz sorgfältiger Prüfung nicht übernommen werden. Der Herausgeber übernimmt insbesondere keinerlei Haftung für eventuelle Schäden oder Konsequenzen, die durch die Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen. Etwaige rechtliche Hinweise, Empfehlungen und Auskünfte sind unverbindlich; eine Rechtsberatung findet nicht statt.

Hinweis: Diese Broschüre wurde auf nachhaltigem PEFC-Papier gedruckt.

Urheberrechte

Alle in dieser Beratungsbroschüre veröffentlichten Inhalte (Texte, Grafiken, Bilder, Layout usw.) unterliegen dem Urheberrecht. Jede vom Urheberrechtsgesetz nicht zugelassene Verwertung bedarf vorheriger schriftlicher Zustimmung der jeweiligen Berechtigten. Downloads und Fotokopien für den privaten, nicht kommerziellen Gebrauch sind grundsätzlich zulässig. Die unerlaubte Reproduktion oder Weitergabe einzelner Inhalte oder kompletter Seiten wird straf- und zivilrechtlich verfolgt.

© Texte, Grafiken/Illustrationen: germanBroker.net Aktiengesellschaft
© Fotos: stock.adobe.com (Titel, S. 9, 12, 17, 20)

Redaktionsstand März 2022

Redakteur und Herausgeber dieser Informationen

germanBroker.net Aktiengesellschaft
Feithstraße 129
58097 Hagen
Tel: 02331 8045-0
Fax: 02331 8045-3100
E-Mail: info@germanbroker.net
Homepage: www.germanbroker.net

Ihr Versicherungsmakler

Procar Versicherungsservice GmbH

Bayerische Allee 1
50858 Köln
T: 02234 915 172
F: 02051 9110 8691
info@procar-vs.de
www.procar-versicherungsservice.de