

Die betriebliche Altersversorgung

1. Was ist die betriebliche Altersversorgung?

In der Vergangenheit trug sie nur wenig zum Alterseinkommen der Deutschen bei. Doch inzwischen ist die Alters- und Hinterbliebenenvorsorge über den Betrieb zu einer immer wichtigeren Säule der Versorgung im Alter geworden. Im Unterschied zur privaten Altersvorsorge zahlt der Arbeitnehmer seinen Beitrag nicht selbst ein, sondern überlässt dies dem Arbeitgeber, der die Beiträge in der Regel direkt aus dem un versteuerten Bruttogehalt per Entgeltumwandlung in einen Vorsorgevertrag mit einer Versicherungsgesellschaft oder einer Bank einzahl.

Seit der Rentenreform 2002 haben sich die Rahmenbedingungen für betriebliche Versicherungen kontinuierlich verbessert. So kann seitdem jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, verlangen, dass ein Teil seines Lohnes oder Gehalts für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Dies gilt auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Teilzeit arbeiten und für geringfügig Beschäftigte. Das 2005 in Kraft getretene Alterseinkünftegesetz hat die staatliche Förderung betrieblicher Vorsorge nochmals verbessert.

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umfassen je nach Vereinbarung die Altersvorsorge, eine Versorgung der Hinterbliebenen und Sicherheit im Fall der Berufsunfähigkeit. Damit trägt die betriebliche Versorgung zur sozialen Sicherung des Arbeitnehmers und seiner Familie bei. Der Mitarbeiter erhält die Zusage auf eine lebenslange Rente, egal, wie alt er wird. Im Prinzip ist die Betriebsrente ein Produkt der privaten kapitalgedeckten Altersversorgung mit lebenslanger Sicherheit, garantierten Leistungen und einer Überschussbeteiligung.

Dem Arbeitgeber bietet die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung die Chance, Mitarbeiter zu binden und zu motivieren. Zudem hilft sie, in vielen Fällen Lohnnebenkosten zu sparen. Die betriebliche Altersversorgung können auch Unternehmer für ihre eigene Altersvorsorge nutzen, beispielsweise Geschäftsführer von GmbH.

2. Welche Vorteile bietet die betriebliche Altersversorgung?

Früher war die Betriebsrente meist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, sie wurde vielfach vom Unternehmer allein finanziert. Heute werden die Beiträge in der Regel vom Arbeitnehmer aufgebracht. Dabei gelten **großzügige steuerliche Erleichterungen**: Die Beiträge, ganz gleich, ob sie vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung geleistet werden, sind grundsätzlich steuerfrei.

Bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die alten Bundesländer in der gesetzlichen Rentenversicherung (2008: 63.600 Euro) können pro Jahr steuerfrei in eine Betriebsrente eingezahlt werden. Im Jahr 2008 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 2.544 Euro. Dieser mögliche Höchstbetrag steigt um weitere 1.800 Euro, wenn der Arbeitgeber die Versorgungszusage nach dem 31.12.2004 abgegeben hat.

Für 2008 beläuft sich der Maximalbeitrag also auf 4.344 Euro. Wer in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung einzahlt, muss auf den Jahresbetrag von höchstens 2.544 Euro auch **keine Sozialversicherungsabgaben** leisten. Dabei spart auch der Arbeitgeber. Der Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800 Euro ist allerdings in jedem Fall sozialversicherungspflichtig. Diese Vorteile gelten nur dann, wenn die Altersleistung als lebenslange Rente ausgezahlt wird. Möglich ist allerdings, sich zu Beginn der Auszahlungsphase bis zu 30 Prozent des zur Verfügung stehenden Kapitals auszahlen zu lassen.

Neben der Steuerfreistellung der Beiträge (gemäß § 3 Nr. 63 EStG) besteht auch die Möglichkeit, die **Riester-Förderung** in Form von Zulagen und Sonderausgabenabzug in Anspruch zu nehmen (nach den Vorschriften der §§ 10a, 79 ff. EStG). Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber fordern, dass seine durch Entgeltumwandlung finanzierte Betriebsrente die Voraussetzungen der Riester-Rente erfüllt. Jeder Euro zur betrieblichen Altersversorgung kann aber immer nur einmal gefördert werden. Wer also seinen Beitrag steuerfrei gemäß § 3 Nr. 63 EStG einzahlt, kann für diesen Beitrag nicht auch noch die Riester-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) erhalten.

► Nähere Informationen zur Riester-Rente bietet die Broschüre „Riester-Rente“ aus der Reihe „Versicherungen klipp+klar“.

Betriebsrenten locken nicht nur mit steuerfreien Einzahlungen, sondern auch mit **Kostenvorteilen**. Die Sparverträge werden meist als Gruppenangebote vereinbart, deren Verwaltungs- und Vertriebskosten niedriger sind als die von Einzelverträgen. Hinzu kommt: Wer um seinen Arbeitsplatz bangen muss, ist mit der betrieblichen Altersversorgung auf der sicheren Seite. Anders als private Vorsorgeverträge müssen Betriebsrenten **im Falle von Arbeitslosigkeit nicht verwertet** werden. Dies gilt auch für Verträge, die nach dem Riester-Programm gefördert werden. Das Vorsorgekapital bleibt dabei in voller Höhe erhalten.

Verträge der betrieblichen Altersversorgung bieten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht nur eine unkomplizierte Abwicklung. Sie können in der Regel auch **problemlos übertragen** werden, wenn der Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz wechselt.

Unternehmer und ihre Mitarbeiter mit **älteren, vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen Verträgen** können weiterhin die bis dahin übliche pauschale Besteuerung der Versicherungsbeiträge nutzen. Auf die Beiträge muss eine Pauschalsteuer in Höhe von 20 Prozent gezahlt werden. Die späteren Rentenauszahlungen werden in diesem Fall nur mit einem geringen Ertragsanteil besteuert. Kapitalabfindungen sind steuerfrei. Die zusätzliche Fördermöglichkeit von 1.800 Euro kann bei den Altverträgen nicht in Anspruch genommen werden.

3. Was bringt eine betriebliche Altersversorgung?

Versorgungen über den Betrieb sehen in der Regel eine lebenslange Rente vor, in vielen Fällen kombiniert mit einer Hinterbliebenenabsicherung und einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung.

Rechenbeispiel für eine Direktversicherung

Beispielkunde ist ein 35jähriger unverheirateter Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen von 40.000 Euro,
 Versicherungsbeginn am 01. Oktober 2007,
 Laufzeit der Versicherung: 32 Jahre,
 Rentengarantiezeit: 10 Jahre,
 Hinterbliebenenversorgung und Berufsunfähigkeitszusatzversicherung sind im Vertragsumfang nicht enthalten. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag wurden nicht berücksichtigt.

Beitragsaufwand brutto	2.544,00 Euro
Steuerersparnis	864,00 Euro
Sozialabgabenersparnis	510,00 Euro

Jährlicher Nettoaufwand des Arbeitnehmers	1.170,00 Euro
--	---------------

Im Alter von 65 Jahren kann der Arbeitnehmer mit einer monatlichen Gesamrente in Höhe von rund 730 Euro oder einer Gesamtkapitalabfindung von etwa 180.000 Euro rechnen. Diese Summen sind nicht garantiert und können höher oder niedriger ausfallen. Die garantierte Rente beträgt etwa 425 Euro monatlich, die garantierte Kapitalabfindung 105.000 Euro.

4. Varianten der betrieblichen Altersversorgung

Dem Arbeitgeber stehen fünf verschiedene Wege zur Verfügung, eine betriebliche Altersversorgung für seine Mitarbeiter einzurichten. Diese Möglichkeiten nennt man Durchführungswege. Der Unternehmer kann die Betriebsrente entweder unmittelbar als Direktzusage oder mittelbar über einen externen Versorgungsträger als Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Unterstützungskasse organisieren. Die Mitarbeiter haben selbst keinen Einfluss auf die Entscheidung ihres Chefs für einen dieser Durchführungswege.

4.1. Direktversicherung

Diese Versorgung eignet sich vor allem für kleine und mittlere Firmen. Der Arbeitgeber schließt für seinen Mitarbeiter eine private Rentenversicherung bei einem Versicherungsunternehmen ab. Die Beiträge werden aus dem unversteuerten Bruttoeinkommen des Arbeitnehmers direkt an den Versicherer überwiesen. Die späteren Rentenauszahlungen sind steuerpflichtig. Eine Direktversicherung kann auch über das „Riesterische Förderungsprogramm“ finanziert werden. In diesem Falle entfällt die Entgeltumwandlung. Dafür gibt es die staatliche Förderung über direkte Zulagen.

4.2. Direktzusage

Bei der ältesten Form der Betriebsrente garantiert der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter einen festen Betrag als Altersrente. Erst im Ruhestand werden Steuern auf diese Renten fällig. Bereits vor Beginn der Rentenzahlungen kann der Unternehmer entsprechende Pensionsrückstellungen bilden und seine Einzahlungen als Betriebsausgaben geltend machen. Pro Jahr muss die Zusage um ein Prozent erhöht werden. Für die Direktzusage gibt es keine Anlagevorschriften und auch keine gesetzliche Aufsicht. Der Unternehmer kann das Geld also auch in seinen Betrieb investieren. Im Falle einer Insolvenz sind die Direktzusagen über den Pensionssicherungs-Fonds abgesichert. Die Direktzusage wird vom Staat nicht gefördert.

4.3. Pensionsfonds

sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen, über die das Unternehmen seinen Mitarbeitern eine zusätzliche Kapital gedeckte Altersvorsorge gewähren kann. Der Arbeitnehmer erhält einen Rechtsanspruch an den Fonds. Pensionsfonds können vielfältige Möglichkeiten der Geldanlage nutzen und bis zu 100 Prozent ihres Vermögens in Aktien anlegen.

4.4. Pensionskasse

Arbeitnehmer, die über eine Pensionskasse abgesichert sind, haben vom Arbeitgeber eine feste Versorgungszusage erhalten. Diese Kassen funktionieren wie eine Versicherungsgesellschaft und unterliegen der Versicherungsaufsicht. Die Anlage Richtlinien sind strenger als bei einem Pensionsfonds. Maximal ein Drittel des Geldes darf in Aktien investiert werden. Für die Höhe der maximalen Beiträge und die steuerliche Behandlung sowohl der Beiträge als auch der Auszahlungen gelten dieselben Regeln wie für die Direktversicherung und den Pensionsfonds. Die Riesterförderung kann ebenfalls genutzt werden.

4.5. Unterstützungskasse

Betriebe mit Unterstützungskasse - nicht selten mehrere Firmen gemeinsam - haben zu ihrer eigenen Sicherheit in der Regel eine Lebensversicherung für ihre Mitarbeiter abgeschlossen. Die Unterstützungskasse, für die es keine staatliche Förderung gibt, ist aus dem Unternehmen ausgegliedert und taucht daher in der Bilanz nicht auf. Die Beitragszahlungen sind aber wie bei der Direktzusage steuerlich absetzbar. Die Beiträge sind der Höhe nach nicht begrenzt. Daher eignet sich die Unterstützungskasse vor allem für die Versorgung von Führungskräften. Zwar haftet der Unternehmer grundsätzlich für die dem Mitarbeiter gegebene Versorgungszusage. Er kann diese Leistungen aber widerrufen oder verringern, wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebes dies erfordert.

5. Was beim Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung zu beachten ist

- Arbeitnehmer sollten sich immer zuerst erkundigen, ob in ihrem Betrieb bereits eine betriebliche Altersversorgung besteht und wie diese ausgestaltet ist. Wird sie im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages angeboten?
- Bietet das Unternehmen eine solche Versorgung an, ist die persönliche Situation zu prüfen. Ist es beispielsweise sinnvoll, die Riesterförderung über den Betrieb oder besser privat zu nutzen? Bestehen weitere private und/oder private Vorsorgeverträge und wie viel Geld kann zuverlässig über mehrere Jahre in einen betrieblichen Vorsorgevertrag eingezahlt werden?
- Wenn das Unternehmen keine betriebliche Vorsorge anbietet, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass sein Chef eine Direktversicherung für ihn bei einem Versicherungsunternehmen abschließt.
- Wichtig ist die Wahl der richtigen Rentenhöhe, die optimale Nutzung aller steuerlichen Vorteile und eine bedarfsgerechte Vereinbarung eventueller Zusatzbausteine wie Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenschutz. Auf eine gründliche Beratung sollte daher nicht verzichtet werden.
- Beim Ausfüllen des Vertrages sollte man sich von einem fachlich versierten Berater helfen lassen. Zu achten ist auf korrekte und vollständige Angaben zum Antragsteller und/oder der versicherten Person. Die Daten für den Vertragsbeginn und Vertragsablauf müssen genau eingetragen werden.
- Bei der Betriebsrente muss kein zusätzlicher Antrag auf staatliche Förderung gestellt werden. Wer die Riesterförderung im Rahmen seiner Betriebsrente nutzen will, sollte die Einzelheiten mit seinem Versicherungsberater und/oder der Personalabteilung seines Betriebes besprechen.
- Beim Abschluss einer Betriebsrente ist nicht in jedem Fall eine Gesundheitsprüfung erforderlich. Sie wird oftmals dann nötig, wenn die Rentenversicherung mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung oder/und einem Hinterbliebenenschutz kombiniert wird. In diesem Fall ist zu beachten, dass die Gesundheitsfragen präzise und umfassend beantwortet werden.
- Wichtig ist die sorgfältige Durchsicht des „Kleingedruckten“. Es gibt Auskunft über alle Details des Vertrages und über Rechte sowie Pflichten beider Vertragsparteien.

6. Wer Rat gibt

Die zahlreichen Regeln für die Vorsorge über den Betrieb sind kompliziert und lassen im Einzelfall viele Fragen offen. Arbeitnehmern bieten sich vielfältige Beratungsmöglichkeiten bei einem Versicherungsexperten, über die Personalabteilung ihres Betriebes und/oder über den Betriebsrat. Unternehmer, die ein neues Betriebsrentensystem einführen wollen oder für ihr eigenes Alter über die Firma vorsorgen wollen, sollten sich ebenfalls gründlich beraten lassen. Fachkundige Hilfe gibt es unter anderem über die Lebensversicherungsunternehmen, Versicherungsberater, Versicherungsmakler und über Unternehmensberatungen, die sich auf die betriebliche Altersversorgung spezialisiert haben.

Kleines Lexikon zur Betriebsrente

Anpassung: Der Arbeitgeber muss eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung alle 3 Jahre prüfen. Zu berücksichtigen sind dabei zum einen die Belange des Rentenempfängers, zum anderen aber auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers. Für Zusagen ab 1. Januar 1999 kann diese Überprüfung vermieden werden, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, die laufenden Leistungen um mindestens 1 Prozent jährlich anzuheben.

Antragsteller: ist der Versicherungsnehmer. Er unterschreibt den Antrag und zahlt die Beiträge.

Beitragsbemessungsgrenze: Sie zeigt an, bis zu welchem Betrag vom Bruttoarbeitsverdienst Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgezogen werden. Einkommen, das darüber liegt, wird für Rentenbeiträge nicht mehr herangezogen. Die Beitragsbemessungsgrenze wird für jedes Jahr von der Bundesregierung neu festgelegt.

Durchführungswege: So werden die verschiedenen Möglichkeiten genannt, wie eine betriebliche Altersversorgung organisiert werden kann. Die fünf Durchführungswege sind: Direktversicherung, Direktzusage, Pensionsfonds, Pensionskasse, Unterstützungskasse.

Entgeltumwandlung: Damit ist die Umwandlung von Bruttolohn in Versicherungsbeiträge gemeint.

Hinterbliebenenschutz: Betriebsrenten werden meist inklusive einer Absicherung der Angehörigen ausgezahlt. Diese Leistung wird bei Tod des versicherten Arbeitnehmers ausgezahlt.

Leistungszusage: Betriebsrenten werden in der Regel nur als lebenslange Rente oder als Auszahlplan gewährt. Eine Ausnahme sind Direktversicherungen, die vor dem 1. Januar 2005 vereinbart wurden. Diese Versicherungen werden häufig in einer Summe ausgezahlt.

Nachgelagerte Besteuerung: Ein Begriff, der mit dem Alterseinkünftegesetz populär wurde. Damit ist die Besteuerung aller Alterseinkünfte in der Auszahlungsphase gemeint. Auch Betriebsrenten, die ab dem 1. Januar 2005 neu abgeschlossen wurden, müssen im Alter voll versteuert werden.

Pensions-Sicherungs-Verein: Dieser Verein sichert Leistungszusagen ab, die von einer eventuellen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers betroffen sein könnten. Der Verein wird über Beiträge der Arbeitgeber finanziert.

Portabilität: Der Begriff bedeutet, dass der Mitarbeiter bereits erworbene Betriebsrentenansprüche bei einem Betriebswechsel zu seinem neuen Arbeitgeber mitnehmen kann.

Vorzeitige Verwertung: Damit ist die Auflösung eines Vorsorgevertrages bei Arbeitslosigkeit gemeint, um das Vorsorgevermögen aufzubrechen. Vor einer solchen Verwertung ist die Betriebsrente ebenso geschützt wie die Basis- und die Riester-Rente. Die Bundesagentur für Arbeit oder die Sozialämter haben keinen Zugriff auf diese Ersparnisse.

Tarifvorbehalt: Die Umwandlung von tariflichen Verdiensten in Versicherungsbeiträge muss auf jeden Fall im Tarifvertrag geregelt werden.

Überschussbeteiligung: So heißt das Kapital, das die Versicherungsunternehmen mit dem Vorsorgekapital ihrer Kunden erwirtschaften und an sie auszahlen. Diese Überschüsse stammen aus unterschiedlichen Quellen: etwa aus erwirtschafteten Zinsen oder aus großzügig kalkulierten Kosten. Die insgesamt eingezahlten Beiträge plus die Überschussbeteiligung bilden zusammen die Leistung aus einer Lebensbeziehungweise aus einer Rentenversicherung.