

5/4 Betriebliche Altersversorgung



Einstiegsfall

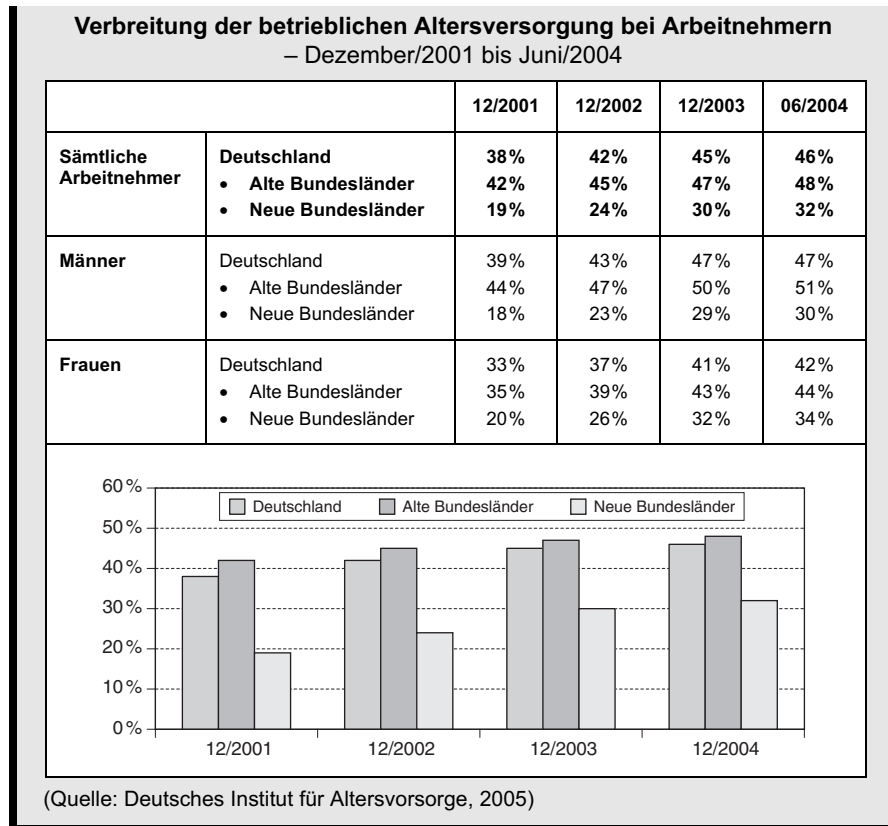
Walter Gerz hat im Bekanntenkreis viel von seinen Vorsorge-Aktivitäten erzählt. So langsam hält er sich selbst schon fast für einen Experten. So hat Walter als Selbstständiger – abgesehen von seiner kargen berufsständischen Versorgung – keine betriebliche Altersversorgung. Doch gerade dazu haben ihn seine Bekannten befragt. „Am besten ist eine Direktversicherung!“, „Ich bin in einer Unterstützungskasse!“, „Und was ist mit Gehaltsumwandlungen – das soll vor allem steuerlich sehr günstig sein?!“, tönt es ihm in den Ohren. „Hätte er bloß nicht damit angefangen“, denkt er. Nun wird er wohl wieder zum Telefon greifen müssen, um seinen Fachberater für Finanzdienstleistungen zu fragen.

Lernziele:

- Die wichtigsten Formen der betrieblichen Altersversorgung erläutern,
- deren Unterschiede aufzeigen.

Bereits zuvor wurde angesprochen, dass die zweite Säule der Altersversorgung – die betriebliche Altersversorgung (bAV) – trotz des wachsenden Bedarfs, die Schwächen der ersten Säule der GRV zu kompensieren, jahrelang stagnierte oder sogar rückläufige Tendenzen aufwies. Neue Mitarbeiter in Unternehmen erhielten häufig keine oder nur geringe Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung. Die Unternehmen litten und leiden unter dem schwierigen konjunkturellen Umfeld, den administrativen Aufwänden und nicht zuletzt den hohen Kosten. Als Ergebnis ging die Zahl der in Westdeutschland Beschäftigten mit einer Zusage auf Betriebsrente von 1993 bis 1996 **um rund 10%** auf 5 Millionen **zurück** (vgl. Versicherungswirtschaft, Heft 18/1997, S. 1300).

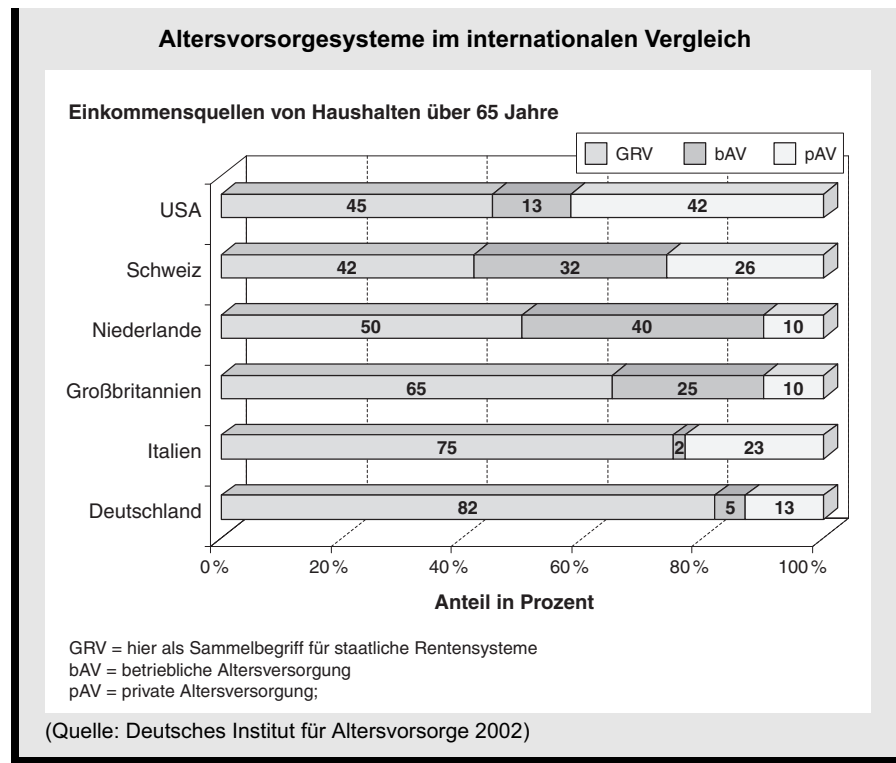
Die Bemühungen des Gesetzgebers, die betriebliche Altersversorgung zu stärken – insbesondere durch den im AVmG des Jahres 2002 manifestierten Rechtsanspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung – haben moderat gewirkt. So stieg der Anteil der Beschäftigten mit Anspruch auf eine Betriebsrente gemäß einer im Auftrag der Bundesregierung erstellten Infratest-Studie von Dezember 2001 bis Juni 2004 von 38% auf 46%. Dabei gibt es beträchtliche Unterschiede zwischen den Gegebenheiten in den alten und neuen Bundesländern, aber auch zwischen Männern und Frauen, wie die folgende Übersicht zeigt:



Interessanterweise verfügen in den neuen Bundesländern mehr Frauen als Männer über eine betriebliche Altersversorgung. Der insgesamt eher verhaltene Anstieg ist sicher im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die schwache Konjunktur in den privaten Haushalten wenig Spielraum für den Aufbau der Altersversorgung lässt – auch und insbesondere nicht in Form von arbeitnehmerfinanzierter Entgeltumwandlung.

Internationaler Vergleich

Auch im internationalen Vergleich spielt die betriebliche Altersversorgung in Deutschland eine untergeordnete Rolle. Allerdings sind solche Vergleiche differenziert zu betrachten, denn natürlich orientieren sich die zweite und dritte Säule an der ersten, also an den Leistungsvolumina der GRV. Und da diese in Deutschland – im Gegensatz zu Systemen einer reinen Grundversorgung – einkommensabhängig sind und (abgesehen von Besserverdienern) das Ziel verfolgen, den Lebensstandard im Alter zu halten, fallen der zweiten und dritten Säulen geringere Anteile der Alterssicherung zu. Wie die nachfolgende Grafik zeigt, stellt die betriebliche Altersversorgung in Deutschland nur ca. **5% der Einkünfte ab Alter 65** dar.



Rentenreform

Durch das **Altersvermögensgesetz (AVmG)** wurde vom Gesetzgeber die **Stärkung der betrieblichen Altersversorgung** – unter anderem durch Verbesserung der Rahmenbedingungen und individuellen Anspruch der Arbeitnehmer auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – angestrebt. Es bleibt zu hoffen, dass diese vorgesehene Stärkung der zweiten Säule gelingt.

Alterseinkünftegesetz

Auch das im Jahr 2005 in Kraft getretene **Alterseinkünftegesetz (AltEinkG)** hat Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung. Sie betreffen sowohl das Arbeitsrecht, insbesondere die so genannte „**Portabilität**“, konkret die verbesserten Möglichkeiten der Mitnahme von bAV-Anwartschaften, aber auch die Einschränkungen bestehender Abfindungsmöglichkeiten. Bei der Direktversicherung wird seit 2005 die bisherige Pauschalbesteuerung durch die (begrenzte) steuerfreie Dotierung der Aufwendungen mit nachgelagerter Besteuerung der Renten ersetzt, wobei Kapitalzahlungen ausgeschlossen werden.

Keine Zertifizierung im Bereich der bAV

Im Bereich der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge, den „**Riester-Renten**“, ist bei Produkten der betrieblichen Altersversorgung eine Zertifizierung von Verträgen nicht erforderlich. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass sich hier bereits durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen ausreichende Mindeststandards ergeben haben. Die Durchführungswege Unterstützungskasse und Direktzusage (vgl. Abschnitt 5/4.2) gelten als **nicht** förderungsfähig, da die Beiträge beim Arbeitnehmer nicht als Arbeitslohn besteuert werden.

5/4.1 Grundlagen des Betriebsrentenrechts

Die gesetzliche Grundlage für die betriebliche Altersversorgung stellt das „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG), kurz **Betriebsrentengesetz**, dar.

Arbeitsrecht

Den Schwerpunkt der Regelungen stellen im ersten Teil **arbeitsrechtliche Vorschriften** zur Festlegung der formellen Abläufe in der betrieblichen Altersversorgung dar.

Das Betriebsrentengesetz dient der Förderung der Bereitschaft der Arbeitgeber, für ihre Arbeitnehmer auf vielfältige Art und Weise Instrumente der betrieblichen Altersversorgung einzusetzen. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war 1999 die im BetrAVG ausdrücklich formulierte Anerkennung der **Entgeltumwandlung** zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung (vgl. Abschnitt 5/4.2).

5/4.1.1 Anspruch auf betriebliche Altersversorgung

Bis einschließlich 2001 waren die Arbeitgeber gesetzlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren. Durch die Beschlüsse des AVmG haben die Arbeitnehmer seit dem 01.01.2002 jedoch einen **Rechtsanspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung**. Bei näherer Betrachtung ergaben sich auch schon bisher Leistungsverpflichtungen, z. B.

- **kollektivrechtlichen Ursprungs** (z. B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) und
- **einzelvertraglichen Ursprungs** (z. B. aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer).

Über den rechtlichen Rahmen hinaus gibt es natürlich auch arbeitsmarktpolitische Erfordernisse – etwa die Konkurrenz der Unternehmen zu anderen Arbeitgebern –, die zu berücksichtigen sind und indirekt Einfluss auf die Strukturen der betrieblichen Altersversorgung haben.

Finanzierungsformen

Die Finanzierung der Versorgungsleistungen aus betrieblicher Altersversorgung kann auf drei Arten erfolgen:

- Ausschließlich **arbeitgeberfinanziert**,
- ausschließlich **arbeitnehmerfinanziert**, also durch die so genannte **Entgeltumwandlung**, oder
- als **Mischform** mit Beteiligung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Die ausschließlich arbeitgeberfinanzierte bAV verliert an Bedeutung. Ihr Anteil ging einer Infratest-Studie des Jahres 2005 zufolge im Zeitraum von Ende 2001 bis Mitte 2004 von 54% auf 38% zurück. Im Gegenzug nahmen im gleichen Zeitraum ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte bAV von 26% auf 29% zu.

Höhe und Voraussetzungen für Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung können – trotz der genannten Verpflichtungen – bei den verschiedenen Arbeitgebern sehr unterschiedlich ausgestaltet sein.

Leistungsarten der bAV

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind „Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses“ (vgl. § 1 BetrAVG). In der Regel werden sie als regelmäßig wiederkehrende Geldleistungen gewährt.

Durchführungswege

Eine wichtige gesetzliche Grundlage des Betriebsrentengesetzes stellt der erste Abschnitt des BetrAVG (in der Fassung vom 01.01.2002) dar. Dort wird der rechtliche Rahmen der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung vorgegeben. Durchführungswege sind:

- Unmittelbare Versorgungszusage (Direktzusage),
- Direktversicherung,
- Pensionskasse,
- Unterstützungskasse und
- Pensionsfonds.

Die verschiedenen Möglichkeiten der konkreten Ausgestaltung dieser Durchführungswege werden im Abschnitt 5/4.2 aufgezeigt.

Zeitkonten

Der Markt der betrieblichen Altersversorgung – nicht aber das BetrAVG – spricht mitunter bei den so genannten **Zeitkonten** auch schon von einem „Durchführungsweg“ der bAV. Hier wird Entgelt der Arbeitnehmer in Arbeitszeit umgewandelt, auf Konten kumuliert und so unter Einsparung von Sozialabgaben ein etwaiger Vorruhestand finanziert.

5/4.1.2 Beteiligte Personen

Die an den Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung beteiligten (natürlichen bzw. juristischen) Personen sind:

- der **Arbeitgeber**, der eine Zusage über Leistungen aus der bAV ausspricht,
- der **Arbeitnehmer**, der eine solche Zusage erhält,
- die für Leistungen aus der Zusage **bezugsberechtigten Personen** und gegebenenfalls
- weitere, je nach Art der betrieblichen Altersversorgung beteiligte juristische Personen, wie z.B. **Lebensversicherungsunternehmen** oder **Unterstützungskassen**.

Rechte und Interessen der beteiligten Personen

Die Rechtsansprüche der Arbeitnehmer auf Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung ergeben sich etwa aus den oben genannten Verpflichtungen, wie Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Ihre Interessen daran sind offensichtlich. Das Interesse der Arbeitgeber besteht neben den Vorzügen, Arbeitnehmer zu beschäftigen, die in sicheren, stabilen Verhältnissen leben, natürlich auch

darin, die Mitarbeiter mit attraktiven Leistungen für das Unternehmen zu gewinnen und sie danach auch binden zu können.

Begriff des Arbeitnehmers im BetrAVG



Der Begriff des Arbeitnehmers wird im BetrAVG eindeutig definiert und ist vom Begriff des Arbeitnehmers im Sinne des Steuerrechts zu trennen.

Arbeitnehmer im Sinne des BetrAVG (vgl. § 17 Abs. 1 BetrAVG) sind Arbeiter, Angestellte und zur Berufsausbildung Beschäftigte, wenn ihnen bAV-Leistungen aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind.

Keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrAVG sind Selbstständige, Einzelkaufleute, Unternehmer und Mitunternehmer von Personengesellschaften.

Zusagearten

In der betrieblichen Altersversorgung kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf drei im Betriebsrentengesetz erfasste Arten Versorgungsleistungen zusagen. Die Auswahl obliegt gemäß dem **Leistungsbestimmungsrecht** allein dem Arbeitgeber. Diese Zusagearten sind

- die **Leistungszusage** – die klassische Art einer Versorgungszusage –, bei der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer konkrete Versorgungsleistungen, etwa die Höhe der monatlichen Rente oder Berufsunfähigkeitsrente oder einer Kapitalzahlung, zusagt;
- die **beitragsorientierte Leistungszusage**, bei der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusagt, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umzuwandeln;
- die im Jahr 2001 eingeführte **Beitragszusage mit Mindestleistung**, bei der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wie bei der beitragsorientierten Leistungszusage zusagt, bestimmte Beiträge in Anwartschaften auf Versorgungsleistungen umzuwandeln, aber zusätzlich garantiert, dass im Versorgungsfall mindestens die Summe der Beiträge zur Verfügung steht, die nicht zur Absicherung biometrischer Risiken (Todesfall, Berufsunfähigkeit) verbraucht wurden.

Bei der Leistungszusage steht mit der Erteilung der Zusage bereits die Höhe der Leistungen fest. Der Arbeitgeber trägt das Finanzierungsrisiko. Bei den beiden anderen Zusagearten steht lediglich der Aufwand des Arbeitgebers fest. Der Arbeitnehmer trägt das Risiko, inwieweit aus diesen Beiträgen die gewünschte Versorgung erwächst.

5/4.1.3 Unverfallbarkeit

Eine wichtige gesetzliche Grundlage des Betriebsrentengesetzes stellt die Regelung der **Unverfallbarkeit** von Anwartschaften auf Leistungen aus der bAV dar. Konkret wird die Unverfallbarkeit dem Grunde und der Höhe nach in § 1 b bzw. § 2 BetrAVG festgelegt. Im Wesentlichen gilt für alle Durchführungswege die folgende **Neuregelung** des AVmG:

Neuregelung der Unverfallbarkeit

Grundsatz der Unverfallbarkeit von bAV-Leistungen (vgl. § 1 b Abs. 1 BetrAVG): Ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses (betriebliche Altersversorgung) zugesagt worden sind, behält seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet,

- sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das **30. Lebensjahr vollendet hat und**
- die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt **mindestens 5 Jahre bestanden** hat.

Unverfallbarkeit bei Vorruhestand

Auch bei Eintritt in den **Vorruhestand** verfallen die Anwartschaften **nicht**, wenn der Arbeitnehmer die genannten Voraussetzungen der Unverfallbarkeit hätte erreichen können, wäre er nicht vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis in den Vorruhestand gegangen (vgl. § 1 b Abs. 1 S. 2 BetrAVG).

Abfindung

Die schon bisher eher eingeschränkten Möglichkeiten, bestehende bAV-Versorgungsanwartschaften abzufinden, sind durch das Alterseinkünftegesetz seit 2005 weiter reduziert worden. Gemäß § 3 BetrAVG (in der Fassung vom 05.07.2004) sind Anwartschaften nur dann abzufinden, wenn die **Bagatellgrenze** der Versorgung unterschritten wird. Diese beträgt bei monatlichen Altersrenten 1% der Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV bzw. bei Kapitalleistungen 120% der Bezugsgröße (vgl. Abschnitt 5/3.1). Im Jahr 2005 sind somit nur noch Rentenzahlungen bis maximal monatlich 24,50 EUR in den alten Bundesländern bzw. 20,65 EUR in den neuen abfindbar. Kapitalleistungen sind bis zu 2.940 EUR bzw. 2.478 EUR abzufinden.

Übertragbarkeit

Bislang war es nur in wenigen Fällen möglich, unverfallbare Versorgungsanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen. Die Neufassung des § 4 BetrAVG (in der Fassung vom 05.07.2004) erweitert die bisherigen Möglichkeiten durch Schaffung eines so genannten **Übertragungswertes** und dessen „**Portabilität**“ von dem alten auf den neuen Arbeitgeber erheblich. Der neu geschaffene § 4a BetrAVG sichert dem Arbeitnehmer einen **Auskunftsanspruch**, demzufolge er das Recht hat, sich über die Höhe des Übertragungswertes und der daraus resultierenden Leistungen bei dem alten und neuen Arbeitgeber zu informieren.

5/4.1.4 Insolvenzversicherung

Es leuchtet ein, dass Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung von großer Bedeutung für die individuelle Altersversorgung privater Haushalte sein können. Zwar wird die Leistungskraft der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) immer wieder bezweifelt. Dennoch ist unstrittig, dass die GRV zu ihren Leistungszusagen steht. Ähnliches trifft im Bereich der privaten Altersversorgung auf die Lebensversicherungsunternehmen zu, die ihre garantierten Leistungen sehr vorsichtig und aufsichtsrechtlich überwacht kalkulieren. Entsprechend der Sicherheiten der Leistungszusagen bzw. -verpflichtungen der ersten und dritten Säule muss auch für die zweite Säule der betrieblichen Altersversorgung gewährleistet werden, dass die Leistungszusagen der Arbeitgeber – von ihnen oder

anderen – erfüllt werden können. Gegenstand dieser Ambitionen ist die Insolvenzversicherung, die in den §§ 7 bis 15 BetrAVG geregelt ist.

Der **Insolvenzfall** im Sinne des § 7 Abs. 1 BetrAVG ist in den folgenden Fällen gegeben:

1. Eröffnung des Insolvenzverfahrens,
2. Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse,
3. Eröffnung des gerichtlichen Vergleichsverfahrens zur Abwendung einer Insolvenz,
4. außergerichtlicher Vergleich des Arbeitgebers mit seinen Gläubigern nach vorausgegangener Zahlungseinstellung im Sinne der Insolvenzordnung, wenn ihm der Träger der Insolvenzversicherung (Pensions-Sicherungs-Verein, PSV) zugestimmt hat,
5. vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt und
6. Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers, soweit dies durch rechtskräftiges Urteil eines Gerichts für zulässig erklärt worden ist.

**Träger der Insolvenzversicherung:
Pensions-Sicherungs-Verein**

Träger der Insolvenzversicherung ist der **Pensions-Sicherungs-Verein (PSV)**, ein **1974** zum Zweck der Selbsthilfe von den Verbänden der Wirtschaft gegründeter Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit mit Sitz in **Köln**. Die Finanzierung der Insolvenzversicherung (vgl. § 10 Abs. 1 BetrAVG) erfolgt durch Beiträge, die von allen Arbeitgebern gezahlt werden, die

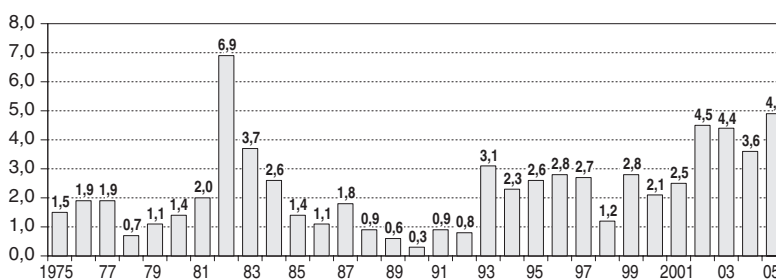
- Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung zugesagt haben oder
- betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds durchführen.

Beiträge an den PSV

Die Beiträge gelten beim Arbeitgeber als Betriebsausgaben und bestimmen sich in ‰ der **Beitragsbemessungsgrenze**. Diese wird nach Art des Durchführungsweges der betrieblichen Altersversorgung unterschieden, und ist z.B. bei der Direktversicherung die Deckungsrückstellung (vgl. § 10 Abs. 3 BetrAVG). Als 1982 wegen des Vergleichsverfahrens bei AEG massive Ansprüche an den PSV geltend gemacht wurden, wurde der Beitragssatz einmalig mehr als verdreifacht. Auch im Jahr 2002 erfolgte wegen der drastischen Zunahme von Insolvenzen fast eine Verdoppelung, wie die nachfolgende Übersicht belegt.

Beitragsätze des Pensions-Sicherungs-Vereins (in Promille, 1975–2005)

Jahr	PSV-Beitragsatz	Jahr	PSV-Beitragsatz	Jahr	PSV-Beitragsatz
1975	1,5	1985	1,4	1995	2,6
1976	1,9	1986	1,1	1996	2,8
1977	1,9	1987	1,8	1997	2,7
1978	0,7	1988	0,9	1998	1,2
1979	1,1	1989	0,6	1999	2,8
1980	1,4	1990	0,3	2000	2,1
1981	2,0	1991	0,9	2001	2,5
1982	6,9	1992	0,8	2002	4,5
1983	3,7	1993	3,1	2003	4,4
1984	2,6	1994	2,3	2004	3,6
				2005	4,9



(Quelle: PSV, Der Pensions-Sicherungs-Verein im Überblick, 2005)

Ausblick: Übergang auf Kapitaldeckung geplant

Der PSV hat im Jahr 2005 von sich aus die Initiative ergriffen, den Gesetzgeber von der Notwendigkeit zu überzeugen, die Finanzierung des PSV vom bisherigen Rentenwertumlageverfahren auf ein der Kapitaldeckung verwandtes System umzustellen. Speziell ist auch daran gedacht, die Beitragsätze zusätzlich unter Berücksichtigung der jeweiligen Unternehmensrisiken nach **Beitragsklassen** zu staffeln.

Leistungsarten der Insolvenzversicherung

Die Insolvenzversicherung erfasst alle Leistungsarten der betrieblichen Altersversorgung, also

- **laufende Versorgungsleistungen** in Form von
 - betrieblichen Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten und
- **Anwartschaften** auf
 - betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten und
 - betriebliche Einmalzahlungen.

5/4.2 Durchführungswege nach dem Betriebsrentengesetz

Das Betriebsrentengesetz unterscheidet fünf Formen der Durchführungswege betrieblicher Altersversorgung. Neben den klassischen vier Durchführungsweisen Direktversicherung, Pensionskasse, Direktzusage und Unterstützungskasse wurde im Rahmen der Rentenreform 2001 die Einführung von **Pensionsfonds** zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen. Nachfolgend werden die unterschiedlichen Durchführungswege der bAV ausführlich dargestellt.

5/4.2.1 Direktversicherung



Eine **Direktversicherung** ist eine **Lebensversicherung**, die der **Arbeitgeber zu Gunsten seines Arbeitnehmers abschließt**.

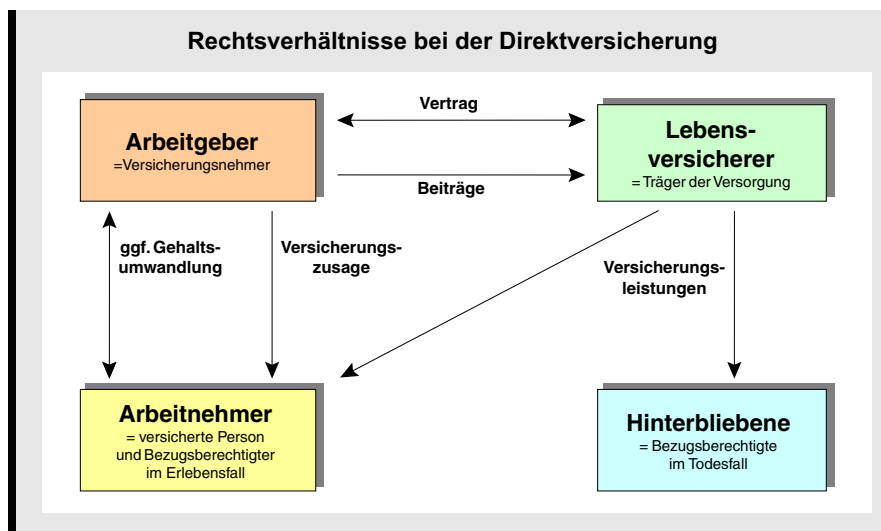
Der **Arbeitgeber** ist der **Versicherungsnehmer**.

Der **Arbeitnehmer** ist die **versicherte Person**.

Der **Arbeitnehmer** bzw. seine **Hinterbliebenen** sind die **Bezugsberechtigten**.

Das **Versicherungsunternehmen** ist der **Träger der Versorgung**.

Die Rechtsverhältnisse werden in der nachfolgenden Skizze illustriert:



Gehalts- und Entgeltumwandlung

Häufig wird die Direktversicherung in Form der **Gehalts- oder Entgeltumwandlung** abgeschlossen, d.h. es werden die zu zahlenden Beiträge vom Gehalt einbehalten und vom Arbeitgeber an das Versicherungsunternehmen gezahlt. Für den Arbeitnehmer reduziert sich dadurch der Steuersatz für das verbleibende Einkommen.

Bei der Direktversicherung sind **Beiträge und Leistungen** – wie bei einer herkömmlichen Lebensversicherung – nach versicherungsmathematischen Grundsätzen kalkuliert und auch **garantiert**. Die garantierten Leistungen erhöhen sich durch die Überschussbeteiligung.

Einschränkungen seit 2005

Das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) sieht für ab 2005 abgeschlossene Direktversicherungen einschneidende Veränderungen bei der Leistungsgestaltung vor. Im Einzelnen gelten die folgenden Neuregelungen:

- Steuerfreie Kapitalauszahlungen sind nicht mehr zugelassen. Die Auszahlungen erfolgen ausschließlich in Form **nachgelagert zu versteuernder Renten**.
- Die Rentenzahlungen können **nicht vererbt** werden.

Direktversicherungen, die vor 2005 abgeschlossen wurden, sind nicht von diesen Änderungen betroffen.

Alle Versorgungsrisiken sind auf das **Versicherungsunternehmen** überlagert. Dieses ist **Träger der Versorgung**. Bei Direktversicherungen mit unwiderruflichem Bezugsrecht resultiert für den Arbeitnehmer daraus – unabhängig von dem unternehmerischen Wohl und Wehe seines Arbeitgebers – eine sehr hohe Versorgungssicherheit. So bleibt im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers die Versorgung in dem bereits finanzierten Umfang bestehen. In diesen Fällen oder bei **Arbeitsplatzwechsel**, falls die Voraussetzungen für einen unverfallbaren Anspruch gemäß § 1 b Abs. 1 BetrAVG (mindestens fünf Jahre bestehende Versorgungszusage und mindestens Vollendung des 30. Lebensjahres, vgl. Abschnitt 5/4.1.3) erfüllt sind, kann der Arbeitnehmer die Versicherung selbst als Versicherungsnehmer übernehmen. Häufig übernimmt auch der neue Arbeitgeber die Direktversicherung.

Die Direktversicherung zeichnet sich durch besonders klare und überschaubare Rechtsbeziehungen aus. Ein besonderer Vorzug besteht in der für den Arbeitgeber sehr **einfachen Verwaltung**. So muss der Arbeitgeber im Gegensatz zu anderen Formen der betrieblichen Altersversorgung in der **Bilanz** keine Bewertung der Versorgungsverpflichtungen vornehmen.

Steuerliche Aspekte

Auch unter steuerlichen Aspekten ist die Direktversicherung interessant. Dabei ist grundsätzlich zu unterscheiden, ob die Direktversicherung arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert ist.

- Bei **arbeitgeberfinanzierten** Direktversicherungen kann der Arbeitgeber die Beiträge als **Betriebsausgaben** absetzen.
- Bei **arbeitnehmerfinanzierten** Direktversicherungen – etwa in Form der Entgeltumwandlung – sind bedingt durch das AltEinkG Versicherungsbeginne vor und ab 2005 zu unterscheiden.
 - Bei **Versicherungsbeginn bis Ende 2004** greift (auch künftig) die so genannte Pauschalbesteuerung. Sie besagt, dass die Beiträge zwar für den Arbeitnehmer steuerpflichtig sind, aber gemäß § 40 EStG nur in Höhe der pauschalen Lohnsteuer von 20% – zuzüglich pauschaler Kirchensteuer von 7% auf die Lohnsteuer (Ausnahmen in diversen Bundesländern) und pauschalem Solidaritätszuschlag von 5,5% auf die Lohnsteuer – abgegolten werden. Die Pauschalversteuerung von Beiträgen ist allerdings grundsätzlich nur bis zu einem **Höchstbetrag von jährlich 1.752 EUR** möglich.

Versicherungsleistungen können in Form von Kapital- und Rentenzahlungen erfolgen und unterliegen – mit Ausnahme der Fälle mit „Riester-Förderung“ – **nicht** der nachgelagerten Besteuerung, sondern der bis 2004 einschlägigen Besteuerung von Kapitalzahlungen und gemäß Ertragsanteil bei Renten.

- Bei **Versicherungsbeginn ab 2005** entfällt die Pauschalbesteuerung. Vielmehr sind Beiträge bis zur Höhe des neuen Förderrahmens von 4% der GRV-Beitragsbemessungsgrenze (in 2006: $4\% \cdot 63.000 = 2.520$ EUR bzw. $4\% \cdot 52.800 = 2.112$ EUR) **zuzüglich 1.800 EUR** steuerfrei.

Die Leistungen können nur in Form von **Rentenzahlungen** erfolgen und werden in voller Höhe **nachgelagert versteuert** – soweit sie auf Beitragsteilen beruhen, die nicht vorgelagert besteuert wurden.

Sozialabgaben

Die fundierte Beurteilung der Direktversicherung erfordert auch einen Blick auf die Beiträge zur Sozialversicherung während der Finanzierungsphase. Auch hier ist zu unterscheiden, wann die Versicherung abgeschlossen wurde.

- Bei Versicherungsbeginn bis Ende 2004 unterliegen die Beiträge bis zu der oben genannten Höchstgrenze von 1.752 EUR **nicht** der Sozialversicherungspflicht.
- Bei Versicherungsbeginn ab 2005 unterliegen die Beiträge bis zur Höhe von 4% der GRV-Beitragsbemessungsgrenze **nicht** der Sozialversicherungspflicht. Ein etwaiger Zusatzbeitrag in Höhe von bis zu 1.800 EUR wird mit 20% pauschal versteuert. Die darüber hinausgehenden Beitragsteile sind sozialversicherungspflichtig.

Einschränkend ist zu erwähnen, dass bei Direktversicherungen mit **Riester-Förderung** stets volle Sozialversicherungspflicht besteht. Und außerdem gelten die oben dargestellten Befreiungen bei arbeitnehmerfinanzierten Direktversicherungen (Entgeltumwandlungen) nur bis einschließlich 2008. Ab 2009 unterliegen dann sämtliche umgewandelten Beiträge der Sozialversicherungspflicht.

Durchschnittsbildung für mehrere Arbeitnehmer

In besonderen Fällen können Direktversicherungen für **mehrere** Arbeitnehmer im Rahmen so genannter **Gruppenverträge** abgeschlossen werden. Für diese gilt, dass der Durchschnittsbeitrag 1.752 EUR jährlich nicht übersteigen darf, für den einzelnen Arbeitnehmer aber jährliche Beiträge bis **2.148 EUR** zugelassen sind.

In diesen Fällen erhöhen sich also für Versicherungsbeginne bis Ende 2004 die Spielräume hinsichtlich der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Beiträge und der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht.

5/4.2.2 Pensionskasse



Bei einer **(Pensions-)Zusage** für eine betriebliche Altersversorgung durch eine **Pensionskasse** werden dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber Versorgungsleistungen zugesagt, die von der rechtlich selbstständigen Pensionskasse zu erbringen sind.

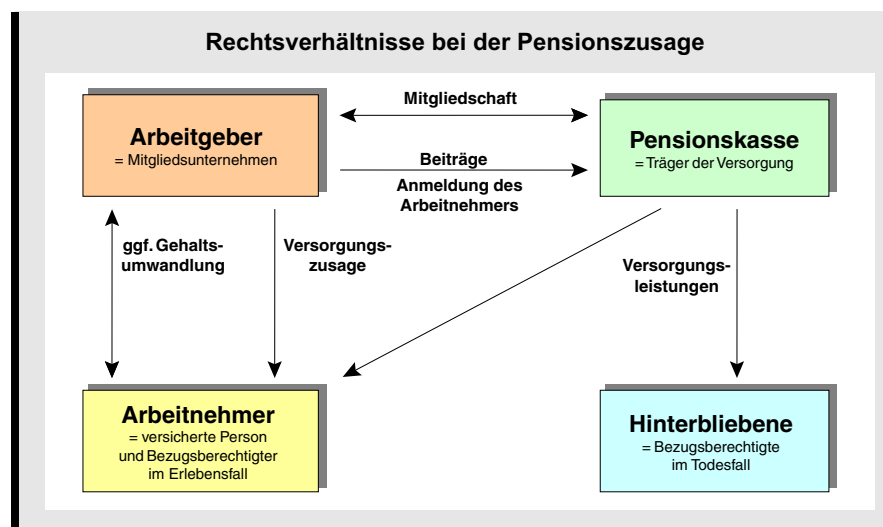
Der **Arbeitgeber** ist **Mitgliedsunternehmen der Pensionskasse**.

Der **Arbeitnehmer** ist die **versicherte Person** und **Mitglied der Pensionskasse**.

Der **Arbeitnehmer** bzw. seine **Hinterbliebenen** sind die **Bezugsberechtigten**.

Die **Pensionskasse** ist der **Träger der Versorgung**.

Die Rechtsverhältnisse im Falle der Pensionskasse sind die folgenden:



Bei der Pensionskasse liegt somit keine Versicherung, sondern eine **Versorgung** vor. Da die Pensionskassen den Mitarbeitern auf ihre Versorgungsleistungen Rechtsanspruch gewähren, unterliegen die Pensionskassen der Aufsicht durch die **Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)**. Die Ansprüche der Mitarbeiter richten sich demgemäß an die Pensionskasse und nicht an ihren Arbeitgeber.

Auch bei Pensionszusagen über Pensionskassen sind Formen der **Gehaltsumwandlung** denkbar. Dann handelt es sich rechtlich um einen Arbeitgeberbeitrag an die Pensionskasse.

Der **Arbeitgeber** ist grundsätzlich ein **Mitgliedsunternehmen** der Pensionskasse und als solches zu den Trägerunternehmen der Pensionskasse gehörig.

Die Versorgungszusagen des Arbeitgebers sind durch die Beitragszahlung ausfinanziert. Es sind somit **weder (Pensions-)Rückstellungen** zu bilden, **noch** hat diese Form der betrieblichen Altersversorgung **Einfluss auf die Bilanz** des Arbeitgebers.

Steuerliche Behandlung und Sozialabgaben

Bei den Pensionskassen sind die Regelungen zur Besteuerung und zur Sozialversicherungspflicht nach dem Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage zu unterscheiden. Es gibt große Ähnlichkeiten zu den Direktversicherungen.

- Bei Versorgungszusagen, die bis Ende 2004 ausgesprochen wurden, sind die Beiträge bis zur Höhe von 4% der GRV-Beitragsbemessungsgrenze **steuerfrei**. Danach greift bis zur Höhe von 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) die Pauschalbesteuerung.

Auf Beiträge bis zu 4% der GRV-Beitragsbemessungsgrenze zuzüglich 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) entfallen **keine Sozialabgaben**. Die Leistungen sind in voller Höhe **nachgelagert** zu versteuern.

- Bei Versicherungsbeginn ab 2005 gelten exakt die gleichen Regelungen wie bei den Direktversicherungen (vgl. 5/4.2.1).

Versorgungsrenten aus Pensionskassen (und aus Pensionsfonds, vgl. 5/4.2.5), die vollständig aus Entgeltumwandlung finanziert werden, werden mitunter als „**Eichel-Renten**“ bezeichnet, da ihre steuerliche Förderung insbesondere durch Finanzminister Eichel verwirklicht wurde. Wirtschaftlich wird die Pauschalsteuer teils vom Arbeitnehmer und teils vom Arbeitgeber getragen.

Eine **Insolvenzversicherung** ist bei Pensionskassen wegen der kapitalbildenden Finanzierungsform **nicht erforderlich**. Es sind somit keine Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) zu zahlen.

Häufig kann der Arbeitnehmer auch bei **Arbeitsplatzwechsel** vor Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit der Ansprüche die Versorgung fortführen. Danach besteht die Anwartschaft kraft Gesetzes ohnehin weiter (vgl. § 1b Abs. 1 und Abs. 3 BetrAVG).

5/4.2.3 Direktzusage

Die klassische Form der betrieblichen Altersversorgung – „direkt“, d.h. ohne Mitwirkung der Versicherungswirtschaft – besteht in der **Direktzusage**, die im BetrAVG auch als **unmittelbare Versorgungszusage** und im EStG auch als **Pensionszusage** (im engeren Sinne) bezeichnet wird. Sie ist die traditionsreichste und am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung.



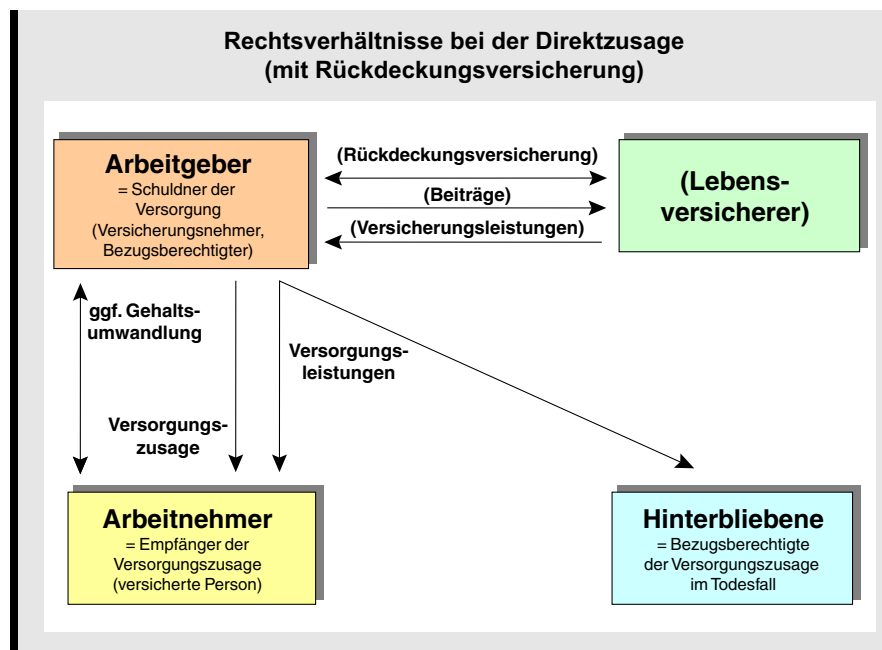
Bei einer **Direktzusage** sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung „direkt“ zu. Im Versorgungsfall hat der Arbeitgeber diese Leistungen zu erbringen. Allerdings kann der Arbeitgeber zur Absicherung seiner Versorgungszusagen **Rückdeckungsversicherungen** bei Versicherungsunternehmen abschließen. In diesem Fall liegen die folgenden Gegebenheiten vor:

Der **Arbeitgeber** ist gegenüber dem Arbeitnehmer der **Schuldner der Versorgung** und gegenüber dem Versicherungsunternehmen sowohl **Versicherungsnehmer** als auch **bezugsberechtigt**.

Der **Arbeitnehmer** ist die **versicherte Person** und **Empfänger der Versorgungszusage**.

Der **Arbeitnehmer** bzw. seine **Hinterbliebenen** sind die **Bezugsberechtigten der Versorgungsleistungen des Arbeitgebers**.

Bei Direktzusage (mit Rückdeckungsversicherung) liegen die folgenden Rechtsverhältnisse vor:



Bei Direktzusagen mit Gehaltsumwandlung erhält der Arbeitnehmer eine Anwartschaft auf eine Versorgungsleistung. Diese wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen als Gegenwert des Gehaltsverzichts bemessen.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hat, sind zum Zweck des Insolvenzschutzes für den Arbeitnehmer **vom Arbeitgeber Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)** zu leisten (vgl. 5/4.1.4).

Anpassungsprüfungspflicht

Im Falle von **Rentenzahlungen** aus den Versorgungsleistungen muss der Arbeitgeber der so genannten gesetzlichen **Anpassungsprüfungspflicht** nachkommen, d.h. die etwaigen jährlichen Anpassungen der Renten sind regelmäßig zu überprüfen (vgl. § 16 BetrAVG). Die Verpflichtung entfällt z.B. dann, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Versorgungsleistungen jährlich um mindestens 1% zu erhöhen (vgl. § 16 Abs. 3 BetrAVG).

Auswirkungen auf die Bilanz: Pensionsrückstellungen

Bilanziell hat die Direktzusage – im Gegensatz zur Direktversicherung – Auswirkungen. Der Arbeitgeber hat für seine Versorgungsverpflichtungen gemäß § 249 Abs. 1 HGB unter Berücksichtigung versicherungsmathematischer Grundsätze Rückstellungen, die so genannten **Pensionsrückstellungen**, zu bilden. Die Höhe dieser Rückstellungen mindert als Verbindlichkeit den zu versteuernden Gewinn und somit die Steuerlast. Nach § 6 a EStG darf für eine Pensionszusage eine Pensionsrückstellung nur dann gebildet werden, wenn

- der Pensionsberechtigte einen **Rechtsanspruch** auf einmalige oder laufende Pensionsleistungen hat,
- die **Pensionszusage keinen Vorbehalt** enthält, dass die Pensionsanwartschaft oder die Pensionsleistung gemindert oder entzogen werden kann, oder ein solcher Vorbehalt sich nur auf Tatbestände erstreckt, bei deren Vorliegen

nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen unter Beachtung billigen Ermessens eine Minderung oder ein Entzug der Pensionsanwartschaft oder der Pensionsleistung zulässig ist, **und**

- die Pensionszusage **schriftlich** erteilt ist.

Der Arbeitgeber schließt häufig zur Absicherung seiner Versorgungsverpflichtungen **Rückdeckungsversicherungen** bei einem Versicherungsunternehmen ab. Bei diesem ist er Versicherungsnehmer, Beitragszahler und – im Gegensatz zu Direktversicherungen – **bezugsberechtigt**. Der Arbeitnehmer ist lediglich die versicherte Person. Die Beiträge gelten für den Arbeitgeber als Betriebsausgaben. Das Versorgungsrisiko ist somit auf das Versicherungsunternehmen übertragen. Die Ansprüche gegenüber dem Versicherer sind in der Bilanz des Arbeitgebers auszuweisen. Manchmal werden im Rahmen von Rückdeckungsversicherungen auch **administrative Aufgaben** vom Arbeitgeber auf das Versicherungsunternehmen übertragen.

Nachgelagerte Besteuerung

Für den **Arbeitnehmer** ergeben sich ebenfalls steuerliche Vorteile, da die Leistungen aus der Direktzusage erst bei Bezug – also im Erlebensfall bei Rentenbeginn – zu versteuern sind. Bei dieser **nachgelagerten Besteuerung** greifen dann in aller Regel sehr viel geringere Steuersätze. (Im Versorgungsfall ist zu prüfen, ob es aus steuerlichen Gründen ratsam ist, an Stelle der Rentenzahlungen eine einmalige Kapitalzahlung zu wählen.) Bei Direktzusagen fallen zudem während der Finanzierungsphase keinerlei Steuern an. Bei arbeitgeberfinanzierten Direktzusagen sind Beiträge uneingeschränkt von der Sozialversicherung befreit, bei Direktzusagen gegen Entgeltumwandlung sind die Gehaltsteile, auf die verzichtet wurde, bis 2008 nur zu 4% der GRV-Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei.

5/4.2.4 Unterstützungskasse



Bei einer Versorgung durch eine **Unterstützungskasse** sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung durch die Unterstützungskasse zu, auf deren Leistungen der Arbeitnehmer allerdings ausdrücklich keinen Rechtsanspruch hat.

Häufig werden von der Unterstützungskasse zur Absicherung der Versorgungszusagen **Rückdeckungsversicherungen** bei Versicherungsunternehmen abgeschlossen. Man spricht von **rückgedeckten Unterstützungskassen**.

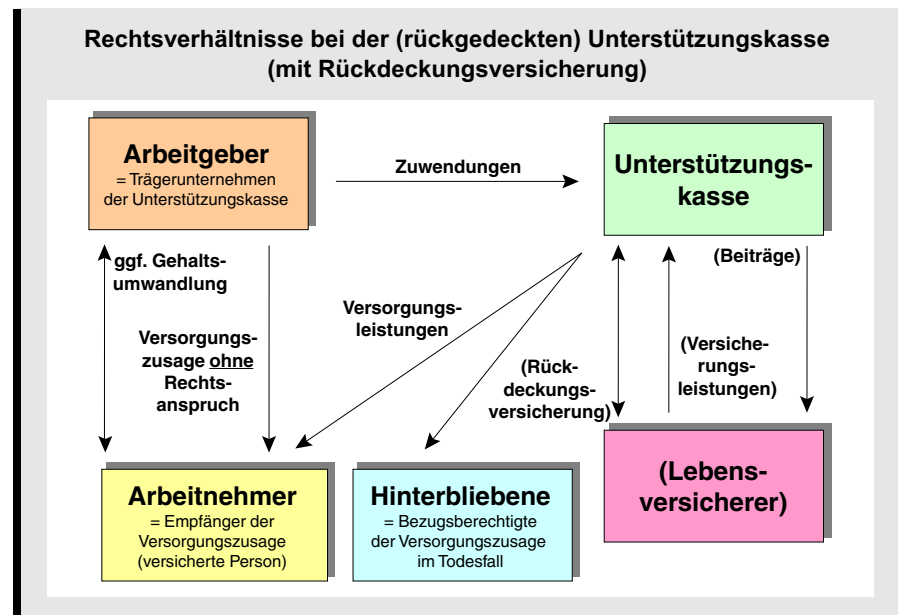
Der **Arbeitgeber** ist **Trägerunternehmen** der Unterstützungskasse.

Die **Unterstützungskasse** ist gegenüber dem Versicherungsunternehmen sowohl **Versicherungsnehmer** als auch **bezugsberechtigt**.

Der **Arbeitnehmer** ist die **versicherte Person** und **Empfänger der Versorgungszusage**.

Der **Arbeitnehmer** bzw. seine **Hinterbliebenen** sind die **Bezugsberechtigten der Versorgungsleistungen der Unterstützungskasse**.

Es liegen die folgenden Rechtsverhältnisse vor:



Die Unterstützungskassen waren bislang in der betrieblichen Altersversorgung – vor allem im Vergleich zu Direktversicherung und Direktzusage – von untergeordneter Bedeutung. Dies lag einerseits an der vergleichsweise aufwendigen Verwaltung, aber mehr noch an der lange Zeit nicht geklärten Möglichkeit, sie mit der Gehaltsumwandlung zu kombinieren. Letzteres ist seit **1998** positiv beschieden, und Konzepte mit Unterstützungskassen sind im Kommen. Aufgrund der schwierigen konjunkturellen Gegebenheiten der letzten Jahre waren die Unternehmen nämlich immer weniger bereit, ohne Beteiligung der Zusageempfänger, ernst zu nehmende Versorgungszusagen auszusprechen. Insofern verlangte der Markt die Variante mit **Gehaltsumwandlung**.

Unterstützungskassen gibt es in drei Formen:

- **Firmenunterstützungskassen**
- **Konzernunterstützungskassen** und
- **Gruppenunterstützungskassen.**

Bei den Firmenunterstützungskassen liegen Einzelkassen vor, bei denen allein der Arbeitgeber Trägerunternehmen ist. Bei den Konzernunterstützungskassen sind wirtschaftlich miteinander verbundene Unternehmen die Träger der Unterstützungskasse. Gruppenunterstützungskassen sind durch mehrere wirtschaftlich voneinander unabhängige Unternehmen als Träger aufgebaut.

Bei der Versorgungszusage durch eine Unterstützungskasse gelten hinsichtlich der Besteuerung und der Sozialversicherungspflicht die gleichen Regelungen wie für eine Direktzusage (vgl. 5/4.2.3). Bei Entgeltumwandlung wird für den Gehaltsverzicht nach versicherungsmathematischen Grundsätzen eine wertgleiche Versorgungszusage auf Leistungen der Unterstützungskasse erteilt. Die **Versorgungsleistungen** werden – ebenfalls wie bei der Direktzusage – **nachgelagert besteuert**.

Der **Arbeitgeber** kann die **Zuwendungen** an die Unterstützungskassen zur Finanzierung der Versorgungsleistungen als **Betriebsausgaben** vom zu versteuernden Gewinn abziehen. Nicht zuletzt kann auch der Arbeitgeber bei Versorgungszusagen durch Gehaltsumwandlungen nachhaltig **Sozialabgaben** sparen.

Quasi-Rechtsanspruch

Zwar besteht für den Arbeitnehmer ausdrücklich kein Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen – sonst unterläge die Unterstützungskasse der Versicherungsaufsicht –, doch man spricht von einem **Quasi-Rechtsanspruch**. Einerseits gibt es für die Unterstützungskassen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen einen Insolvenzschutz und der Arbeitgeber muss Beiträge an den PSV zahlen. Und andererseits legt das Bundesarbeitsgericht bei etwaigen Kürzungen von Versorgungsleistungen sehr strenge Maßstäbe an.

Rückdeckung

Bei einer **rückgedeckten Unterstützungskasse** schließt die Unterstützungskasse mit einem Lebensversicherer einen (herkömmlichen) Versicherungsvertrag. Die Unterstützungskasse ist Versicherungsnehmer, Beitragszahler und bezugsberechtigt. Der Arbeitnehmer ist die versicherte Person.

5/4.2.5 Pensionsfonds

Die **Rentenreform** sah mit In-Kraft-Treten des **Altersvermögensgesetzes** (AVmG) eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung insbesondere durch die Einführung von **Pensionsfonds** vor.

Bei den in § 1 b Abs. 3 BetrAVG – neben den Pensionskassen – angesprochenen Pensionsfonds wird die betriebliche Altersversorgung durch eine selbstständige und rechtsfähige Versorgungseinrichtung, den Pensionsfonds, durchgeführt. Pensionsfonds ähneln den Pensionskassen, verfügen aber hinsichtlich der Kapitalanlage über mehr Flexibilität.



Bei einer **Versorgungszusage** für eine betriebliche Altersversorgung durch einen **Pensionsfonds** werden dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber Versorgungsleistungen zugesagt, die von dem rechtlich selbstständigen Pensionsfonds zu erbringen sind, und auf den der Arbeitnehmer wie bei der Pensionskasse einen **Rechtsanspruch** hat.

Der **Arbeitgeber** ist **Trägerunternehmen des Pensionsfonds**.

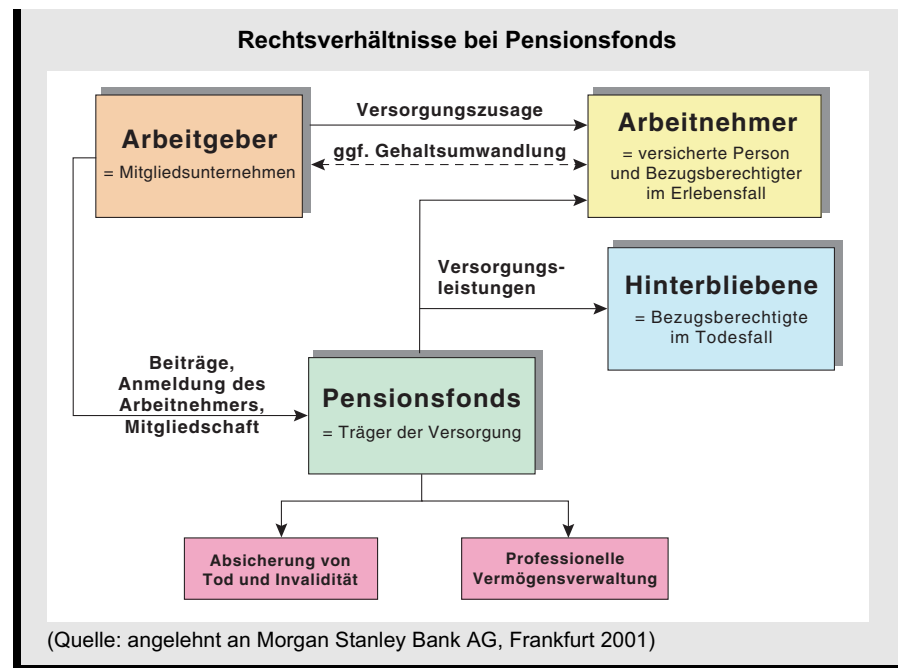
Der **Arbeitnehmer** ist die **versicherte Person** und **Mitglied des Pensionsfonds**.

Der **Arbeitnehmer** bzw. seine **Hinterbliebenen** sind die **Bezugsberechtigten**.

Der **Pensionsfonds** ist der **Träger der Versorgung**.

Der **Pensionsfonds** verfügt über **Eigenkapital**, **Deckungsstock** bzw. **Deckungsrückstellung** zur **Absicherung** der Versorgungsleistungen wegen **Tod und Invalidität** und **übriges Fondskapital**, das dem Asset Manager zur **professionellen Vermögensverwaltung** zur Verfügung steht.

Die **Rechtsverhältnisse** im Falle des Pensionsfonds sind nachfolgend dargestellt.



Aufsicht über Pensionsfonds

Da bei Pensionsfonds die Absicherung der Versorgungszusagen im Wesentlichen dem Vorgehen bei einer Versicherung ähnelt, sind Pensionsfonds von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zum Geschäftsbetrieb zuzulassen und unterliegen der Aufsicht durch die BaFin. Darüber hinaus haben sie strengen Anforderungen hinsichtlich der Kapitalausstattung, den so genannten **Solvabilitätsrichtlinien** gemäß §§ 112 bis 118 VAG, zu genügen. Schließlich unterliegen Pensionsfonds – im Gegensatz zu den Pensionskassen – der **Insolvenzversicherung** durch den PSV.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Pensionsfonds haben im Jahr 2002 zu gewissen Anlaufproblemen bei der Einführung dieses neuen Durchführungsweges der betrieblichen Altersversorgung geführt. Im Verhältnis zu den Gegebenheiten in den USA, wo es bereits seit 1978 Pensionsfonds gibt, erscheinen insbesondere die folgenden Punkte als wünschenswerte Verbesserungen:

- höhere steuerliche Vergünstigungen für die Arbeitgeber,
- geringere Pflichtzahlungen an den Pensions-Sicherungs-Verein,
- weniger starre Auszahlungsmodalitäten,
- Vererbbarkeit des angesparten Kapitals,
- vereinfachte Übertragbarkeit bei Arbeitgeberwechsel.

Steuerliche Behandlung

Die Versorgungsleistungen des Pensionsfonds unterliegen beim **Arbeitnehmer** der **nachgelagerten Besteuerung**. Die Aufwendungen des **Arbeitgebers** in der Anwartschaftsphase in Form von Beiträgen an den Pensionsfonds und an den PSV gelten als Betriebsausgaben. Pensionsrückstellungen sind keine zu bilden.

Auch bei den Pensionsfonds sind die Regelungen zur Besteuerung und zur Sozialversicherungspflicht nach dem Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage zu unterscheiden und zudem sehr ähnlich zu denen bei Pensionskassen.

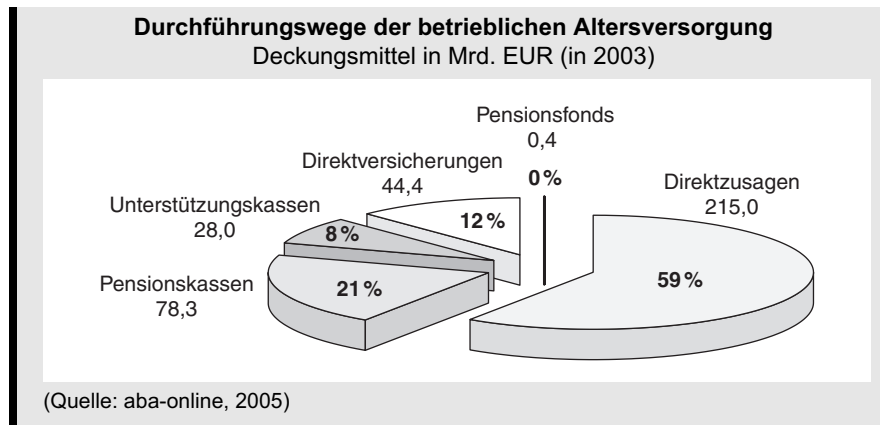
- Bei Versorgungszusagen, die bis Ende 2004 ausgesprochen wurden, sind die Beiträge bis zur Höhe von 4% der GRV-Beitragsbemessungsgrenze **steuerfrei**. Die Pauschalbesteuerung für etwaige weitere Beiträge bis zur Höhe von 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) entfällt – im Gegensatz zu den Gegebenheiten bei der Pensionskasse.

Auf Beiträge bis zu 4% der GRV-Beitragsbemessungsgrenze entfallen **keine Sozialabgaben**. Wiederum sind die Pensionsfonds gegenüber den Pensionskassen schlechter gestellt, da bei letzteren eine um 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) höhere Grenze greift.

- Bei Versicherungsbeginn ab 2005 gelten exakt die gleichen Regelungen wie für Pensionskassen und Direktversicherungen (vgl. 5/4.2.1 und 5/4.2.2).

Durchführungswege im Überblick

Gewichtet man die Durchführungswege nach ihren vorhandenen Deckungsmitteln, so dominieren klar die Direktzusagen vor den Pensionskassen. Langfristig ist zu erwarten, dass sich die Anteile wegen der verbesserten Fördermöglichkeiten zugunsten der Pensionskassen und der Pensionsfonds verschieben werden, während die Direktzusage an Bedeutung verlieren dürfte.



In den vorangegangenen Abschnitten wurde erläutert, dass Lebensversicherungen – sei es in Form von Direkt- oder auch Rückdeckungsversicherungen – in der betrieblichen Altersversorgung erwartungsgemäß eine große Rolle spielen. Auf dem Markt der privaten Altersversorgung haben sich in den letzten Jahren die fondsgebundenen Lebens- und Rentenversicherungen gegenüber den klassischen Produkten sehr stark entwickelt. Dass und inwieweit auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung mit fondsgebundenen Lebens- und Rentenversicherungen operiert werden kann, zeigt Seng, Betriebliche Altersversorgung mit fondsgebundenen Lebensversicherungen, in: Versicherungswirtschaft 13/1999, S. 930 ff. auf.

Auch Mischungen der vorgestellten Formen der betrieblichen Altersversorgung sind denkbar. So z.B. die Kombination von Direktzusage und Unterstützungskasse, vgl. Buttler, Neue Freiheiten in der betrieblichen Altersversorgung, in: Versicherungswirtschaft 5/1999, S. 290 ff.



Lösung des Einstiegsfalles

Walters Finanzberater gibt folgenden kurzen Überblick: Formen der betrieblichen Altersversorgung sind attraktive Bausteine der Altersversorgung, vor allem in den Varianten mit so genannter Gehalts- oder Entgeltumwandlung. Dabei werden Teile des Gehalts vom Arbeitnehmer einbehalten und für die betriebliche Altersversorgung verwendet. Diese Gehaltsteile sind vom Arbeitnehmer nicht (mehr) zu versteuern und die verbleibenden Gehaltsteile werden wegen der Steuerprogression geringer versteuert als vor der Gehaltsumwandlung.

Die Gehaltsumwandlung ist mit allen vorgestellten Formen der betrieblichen Altersversorgung zu kombinieren. Es gibt sicher nicht die eindeutig beste Form. Die Qualität der Direktversicherung entspricht der der ausgewählten Lebensversicherung, wobei noch der Vorteil der Gehaltsumwandlung bzw. der Pauschalbesteuerung hinzu kommt. Unter Renditeaspekten ist in der Regel die Direktzusage und die betriebliche Altersversorgung durch eine Unterstützungskasse attraktiver. Es bleibt abzuwarten, welche Rolle die Pensionsfonds künftig spielen werden. Im Rahmen der drei letztgenannten Varianten werden die Leistungen nachgelagert – also erst bei Bezug – besteuert, was zumeist sehr vorteilhaft ist.

Aufgaben:

1. Wodurch soll die betriebliche Altersversorgung in Deutschland im Rahmen der Rentenreform gestärkt werden?
2. Was versteht man im Kontext der betrieblichen Altersversorgung unter dem „unverfallbaren Anspruch“?
3. Was ist die Insolvenzversicherung und wer ist ihr Träger?
4. Was besagt die Pauschalbesteuerung bei der Direktversicherung und welche Rolle spielt sie seit 2005?
5. Was ist die „nachgelagerte Besteuerung“?
6. Was sind Pensionsrückstellungen?
7. Was ist eine Rückdeckungsversicherung und bei welchen Formen der betrieblichen Altersversorgung wird sie angewendet?
8. Welche Formen der Unterstützungskassen gibt es?
9. Wodurch zeichnen sich Pensionsfonds im Vergleich zu den anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung besonders aus?
10. Was besagt die „Portabilität“ einer Versorgungszusage?
11. Was versteht man unter einer „Eichel-Rente“?
12. Was verbindet man im Kontext der betrieblichen Altersversorgung mit dem Jahr 2009?

