



Die Grundlagen. Die Förderung.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Inhalt

Die häufigsten Fragen – Ein Wegweiser für den Schnelleinstieg	6
Fünf immer wieder gestellte Fragen	
Was interessiert mich als Arbeitgeber ?	
Was interessiert mich als Arbeitnehmer?	
Was uns alle interessiert	
Die betriebliche Altersversorgung – ein Überblick	10
Wie setzt sich unsere Altersversorgung nach dem neuen Drei-Schichten-Modell zusammen?	
Warum betriebliche Altersversorgung?	
Was ist betriebliche Altersversorgung also im Detail?	
Zusagearten und Leistungsformen	
Die Durchführungswege	13
Wer bestimmt den Durchführungsweg?	
Wie sind die Durchführungswege ausgestaltet?	
Wie wirkt sich der Versorgungsaufwand beim Unternehmen aus?	
Entgeltumwandlung	17
Was beinhaltet der Anspruch auf Entgeltumwandlung?	
Wer hat einen Anspruch?	
Welcher Durchführungsweg ist möglich?	
Wie hoch ist der Anspruch?	
Welche Bedeutung haben tarifliche Regelungen?	
Gibt es eine steuerliche Förderung?	
Staatliche Zulagenförderung – „Riester-Förderung“	20
Welche Personen werden gefördert?	
Welche Durchführungswege sind in die Förderung einbezogen?	
Worin besteht die Förderung?	
Muss der Arbeitnehmer sich für einen der Förderbausteine entscheiden?	
Welche Vorteile bietet die betriebliche Altersversorgung gegenüber der privaten Altersvorsorge?	
Besteuerung betrieblicher Altersversorgung	23
Was hat sich durch das Alterseinkünftegesetz steuerlich bei der betrieblichen Altersversorgung verändert?	
Welche steuerlichen Konsequenzen hat die betriebliche Altersversorgung in der Finanzierungsphase beim Arbeitgeber?	
Welche steuerlichen Konsequenzen hat die betriebliche Altersversorgung in der Leistungsphase beim Arbeitgeber?	
Welche steuerlichen Konsequenzen hat die betriebliche Altersversorgung in der Finanzierungsphase beim Arbeitnehmer?	
Welche steuerlichen Konsequenzen hat die betriebliche Altersversorgung in der Leistungsphase beim Arbeitnehmer?	



Betriebliche Altersversorgung und Sozialversicherung	29
Wie wird der Versorgungsaufwand in den Sozialversicherungen behandelt?	
Wie werden die Versorgungsleistungen in den Sozialversicherungen behandelt?	
Besteuerung und Sozialversicherung – Ein Gesamtschaubild	30
Steuer- und Beitragsrecht der betrieblichen Altersversorgung – Finanzierungsphase	
Steuer- und Beitragsrecht der betrieblichen Altersversorgung – Rentenbezugsphase	
Die Betriebsrente in der Praxis	32
Welche Aspekte sind für den Arbeitgeber wichtig?	
Welche Aspekte sind für den Arbeitnehmer wichtig?	
Wer entscheidet über die betriebliche Altersversorgung?	
Welche Rechtsgrundlage hat die betriebliche Altersversorgung?	
Welche Risiken werden abgesichert?	
Wie kann die Versorgungszusage aussehen?	
Die Vor- und Nachteile der einzelnen Durchführungswege – eine Übersicht	
Sonstige arbeitsrechtliche Fragen	38
Was geschieht bei Kündigung mit den Versorgungsanswartschaften?	
Darf man betriebliche Altersversorgung nach den Ausscheiden des Arbeitnehmers abfinden?	
Darf man betriebliche Altersversorgung schuldbeitfreiend übertragen?	
Was geschieht, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird?	
Werden die gezahlten Betriebsrenten dynamisiert?	
Der Weg zur Betriebsrente – ein Handlungsleitfaden	41
1. Klärung der Vorfragen	
2. Vorbereitung der Einführung	
3. Abstimmung mit dem Betriebsrat	
4. Einrichtung der Verwaltung	
5. Einführung und Bekanntgabe	
Ihre Ansprechpartner für betriebliche Altersversorgung	46
Impressum	47

Die häufigsten Fragen – Ein Wegweiser für den Schnelleinstieg

Betriebliche Altersversorgung ist ein integratives Versorgungsmodell, das Vorteile für alle Beteiligten, d.h. sowohl für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber bringt. Allerdings sind die Sichtweisen und Fragen der Einzelnen sehr unterschiedlich. Die häufigsten Fragen werden deshalb im Weiteren aus Sicht des Arbeitgebers und anschließend aus Sicht des Arbeitnehmers kurz erläutert. Um für alle Beteiligten eine optimale Lösung zu erzielen, ist ein gemeinsames Gespräch der beste Einstieg in die betriebliche Altersversorgung.

Fünf immer wieder gestellte Fragen:

Betriebliche Altersversorgung, was ist das eigentlich?

Betriebliche Altersversorgung gibt es in Deutschland seit mehr als 170 Jahren. Vom Arbeitgeber organisiert und in der Regel auch finanziert, trägt sie dazu bei, dass der Mitarbeiter bei Eintritt eines Versorgungsfalls, also bei Pensionierung, Erwerbsminderung oder Tod, besser abgesichert ist. Die Grundlagen und Details finden Sie – natürlich in allgemeiner Form – in den nachfolgenden Kapiteln dieser Broschüre unter verschiedenen Aspekten dargestellt.

Warum sollte man überhaupt eine betriebliche Altersversorgung haben, und was hat die so genannte „Riester-Förderung“ damit zu tun?

Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung reichen nicht aus, um nach einem Versorgungsfall den Lebensstandard des Betroffenen in vollem Umfang aufrechterhalten zu können, und sie werden künftig noch niedriger ausfallen. Deshalb ist eine Ergänzung durch betriebliche und private Vorsorgemaßnahmen sinnvoll und zunehmend unumgänglich. Der Staat fördert die individuelle Altersvorsorge

durch Zulagen oder steuerliche Vorteile unter bestimmten Bedingungen und für bestimmte Vorsorgeprodukte. Für die Zulagenförderung hat sich der Begriff „Riester-Förderung“ durchgesetzt. Weitere Einzelheiten dazu – und wie die „Riester-Förderung“ im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung genutzt werden kann – finden Sie ab Seite 20.

Was ist eigentlich „Entgeltumwandlung“, und müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dabei mitmachen?

Wenn ein Arbeitnehmer auf einen Teil seines baren Entgelts zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verzichtet, nennt man dies „Entgeltumwandlung“. Die „Entgeltumwandlung“ führt jedoch nicht nur zu einem Mehr an Vorsorge, sie hat in der Regel auch in der Finanzierungsphase – also vor dem Versorgungsfall – steuerliche Vorteile. Seit dem Jahre 2002 können in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er ihnen die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung in betriebliche Altersversorgung bis zu einer bestimmten Höchstgrenze einräumt. Unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitnehmer auch die bereits oben angeführte „Riester-Förderung“ dabei nutzen. Weitere Einzelheiten werden ab Seite 20 erläutert.

Was verändert sich durch das Alterseinkünftegesetz und die damit verbundene Steuerreform?

Durch das Alterseinkünftegesetz wird die Besteuerung von Altersvorsorgeleistungen und Altersbezügen ab dem Jahr 2005 Schritt für Schritt vereinheitlicht. Dies hat auch Auswirkungen auf die Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung. Die Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung werden zukünftig einheitlich nachgelagert besteuert; korrespondierend erfolgt der Aufbau der Versorgung aus nicht versteuerten Beträgen. Die Grundsätze der steuerlichen Bedingungen werden detailliert ab Seite 23 dargestellt.

Darüber hinaus hat das Alterseinkünftegesetz auch die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen modifiziert. Näheres zu den neuen Abfindungsregeln und zur sog. „Portabilität“ (= Mitnahmeanspruch bei Ausscheiden) finden Sie im Kapitel „Sonstige arbeitsrechtliche Fragen“ ab Seite 38.





Und was ist nun die so genannte „Rürup-Rente“?

Die so genannte „Rürup-Rente“ – besser „Basisrente“ genannt – ist eine durch das Alterseinkünftegesetz ab 2005 geschaffene neue Form der kapitalgedeckten Leibrentenversicherung. Es handelt sich um eine besondere Form privater Eigenvorsorge, die steuerlich gefördert wird. Überschneidungen mit der betrieblichen Altersversorgung sind möglich, aber eher der Ausnahmefall.

Was interessiert mich als Arbeitgeber ?

Betriebliche Altersversorgung ist für mich eine relativ unbekanntes Größe. Muss ich mich darum kümmern?

Betriebliche Altersversorgung ist traditionell eine freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers, wenn er die Mittel zur Finanzierung zusätzlich zum Arbeitsentgelt aufbringt. Hierzu kann Sie niemand zwingen. Eine Ausnahme gilt seit der Rentenreform 2001: Wenn ein Arbeitnehmer auf Gehalt verzichtet und stattdessen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Form der so genannte Entgeltumwandlung haben will, so können Sie sich diesem Anliegen nicht verweigern (vgl. Kapitel „Entgeltumwandlung“ ab Seite 17).

Betriebliche Altersversorgung kostet Geld. Wie viel eigentlich?

Wenn ein Arbeitnehmer nach 40 Dienstjahren ab einem Alter von 65 Jahren eine Rente von 10 % seines letzten Gehalts beziehen will und auch bei Erwerbsminderung und Tod abgesichert sein soll, dann müssen Sie für ihn jährlich etwa 2,5 % seines jeweiligen Gehalts aufwenden.

Betriebliche Altersversorgung ist Entgeltbestandteil. Warum denn nicht einfach höhere Löhne zahlen?

Mit Geld, das für Betriebsrenten ausgegeben wird, kann in der Regel eine größere Wirkung bei Ihren Mitarbeitern erzielt werden als mit zusätzlichem Gehalt. Das liegt in erster Linie an den steuerlichen Vorteilen während der Ansparphase.

Betriebliche Altersversorgung verursacht Aufwand. Was sagt das Finanzamt dazu?

Der planmäßige Aufwand für das Ansammeln der Mittel zur späteren Rentenzahlung gilt als Betriebsausgabe und mindert den steuerpflichtigen Gewinn Ihres Unternehmens. Dies gilt bei allen Organisationsformen der betrieblichen Altersversorgung, egal ob Mittel an eine Versicherung,



eine Pensions- oder Unterstützungskasse oder an einen Pensionsfonds abfließen oder im Unternehmen angesammelt werden.

Betriebliche Altersversorgung löst Verwaltungsarbeiten aus. Wer hilft mir dabei?

Es gibt mehrere Möglichkeiten, betriebliche Altersversorgung verwaltungstechnisch zu organisieren. Meist hängt die Verwaltung eng mit der Art der Finanzierung und der Wahl des Durchführungsweges zusammen. Institutionen wie Lebensversicherer, Pensionskassen, Unterstützungskassen oder die seit 2002 eingeführten Pensionsfonds übernehmen – wenn sie die jeweils vereinbarten Mittel vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer erhalten haben – typischerweise auch die Verwaltung und Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung. Bleiben die Finanzierungsmittel im Unternehmen, haben Sie die Wahl: Entweder organisieren Sie die Abwicklung der Versorgung selbst oder Sie ziehen erfahrene Berater oder Dienstleister hinzu, die Ihnen bei der Verwaltung zur Seite stehen oder die Verwaltung abnehmen.

Betriebliche Altersversorgung hat mit Risiken zu tun. Kann mein Unternehmen solche Risiken tragen?

Die Verpflichtungen, die Sie eingehen, können risikoarm gestaltet werden. Bei mittleren und größeren Unternehmen lassen sich im Einzelfall jeweils bestehende Risiken gut kalkulieren und beherrschen. Bei kleineren Unternehmen oder besonders hohen Verpflichtungen im Einzelfall können Risiken, z. B. durch den Abschluss einer Versicherung, ausgelagert werden.



Betriebliche Altersversorgung hat also Vorteile für meine Mitarbeiter. Was aber hat mein Unternehmen davon?

Eine gut gestaltete Betriebsrente trägt zur Zufriedenheit und Motivation Ihrer Mitarbeiter bei: Dies erhöht die Leistungsbereitschaft und vermindert die Fluktuation. Unbestritten ist auch die Bedeutung bei der Suche nach qualifiziertem Personal. Außerdem: Wenn für die späteren Rentenzahlungen in Ihrem Unternehmen Rückstellungen gebildet werden, so können Sie die entsprechenden Mittel über viele Jahre im Unternehmen nutzen und so Ihre finanziellen Spielräume erweitern.

Was interessiert mich als Arbeitnehmer?

Betriebliche Altersversorgung stockt meine gesetzliche Rente auf. Muss sie mir mein Arbeitgeber gewähren?

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, zusätzlich zum Gehalt noch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren. Betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich freiwillig. Sie haben jedoch das Recht, wenn es der Tarifvertrag zulässt oder Sie nicht tarifgebunden sind, auf Teile Ihres Gehalts zu verzichten und dafür eine wertgleiche Versorgungszusage zu verlangen. Das nennt man das Recht auf Entgeltumwandlung. Näheres dazu im Kapitel „Entgeltumwandlung“ ab Seite 17.

Gefördert wird die private und die betriebliche Altersversorgung. Welcher Weg ist für mich günstiger?

In der Regel ist es der betriebliche Weg, der das bessere Preis-Leistungs-Verhältnis hat. Sie haben außerdem den Vorteil, in ein größeres Kollektiv eingebunden zu sein, bei dem sich der Arbeitgeber und ggf. auch der Betriebsrat um die auf Dauer günstigsten Konditionen kümmern.

Ich kann wählen zwischen Barlohn oder betrieblicher Altersversorgung. Was soll ich tun?

Betriebliche Altersversorgung wird steuerlich gefördert. Die Ihnen nach Abzug der Steuern verbleibenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind nicht selten doppelt so hoch wie der Ihnen nach Steuern verbleibende Teil eines zusätzlich gezahlten Gehalts. Wenn Sie einen Teil Ihres baren Gehalts zugunsten Ihrer Vorsorge entbehren können, lohnt sich also die Entscheidung für betriebliche Altersversorgung für Sie allemal.

Betriebliche Altersversorgung ist eine zusätzliche Leistung meines Arbeitgebers. Wie wirkt sich das auf meine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge aus?

Aufwendungen Ihres Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung sind je nach Durchführungsweg in unterschiedlichem Ausmaß lohnsteuerfrei oder steuerbegünstigt. Sie sind grundsätzlich beitragsfrei in der Sozialversicherung. Die späteren Versorgungsleistungen aus steuerbefreiten Beiträgen sind steuer- und beitragspflichtig, d.h. Sie müssen als Rentner Steuern und Kranken- sowie Pflegeversicherungsbeiträge bezahlen. Wenn Sie einen Teil Ihres Gehalts, also Entgelt, in Beiträge für die betriebliche Altersversorgung umwandeln (Entgeltumwandlung), sind diese ebenfalls steuerfrei oder bei Altverträgen steuerbegünstigt (vgl. Kapitel „Betriebliche Altersversorgung und Sozialversicherung“ ab Seite 29). Die späteren Versorgungsleistungen aus Entgeltumwandlung sind wie die rein arbeitgeberfinanzierten Leistungen steuer- und beitragspflichtig.

Betriebliche Altersversorgung schließt die Versorgungslücke nach meiner Pensionierung. Schützt sie mich auch bei Erwerbsminderung oder Tod?

Das kommt darauf an, ob die betriebliche Zusage Ihres Arbeitgebers diese Versorgungsfälle mit abdeckt oder nicht. Hier besteht Gestaltungsfreiheit. Ein genauer Blick in die Versorgungsregelung Ihres Arbeitgebers ist hierzu notwendig. Sie sollten darauf achten, wenn Ihnen die Absicherung dieser vorzeitigen Risikofälle wichtig ist.



Betriebliche Altersversorgung ist an das Unternehmen gebunden. Verliere ich sie, wenn ich kündige oder mir gekündigt wird?

Wer bei Kündigung fünf Jahre im Besitz einer Versorgungszusage und mindestens 30 Jahre alt ist, behält sein Anrecht, also den bis zur Kündigung erdienten Teil der Anwartschaft. Für Zusagen, die vor 2001 erteilt wurden, gelten übergangsweise noch längere Fristen (vgl. Kapitel „Sonstige arbeitsrechtliche Fragen“ ab Seite 38), für Zusagen ab 2009 wurde die Altersgrenze auf 25 Jahre gesenkt. Wenn die Versorgungszusage nach dem 31.12.2004 erteilt wurde und Ihr Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchführt, können Sie künftig beim Wechsel des Arbeitsplatzes eine Übertragung des gebildeten Kapitals auf den Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers verlangen.

Der Arbeitgeber hat mir betriebliche Altersversorgung versprochen. Kann er sein Versprechen zurückziehen?

Es gilt der Grundsatz, dass in erdiente Teile der versprochenen Leistungen nicht nachträglich eingegriffen werden kann. Künftige, noch nicht erdiente Zuwächse können reduziert oder gestrichen werden, wenn es hierfür sachlich nachvollziehbare, die Verhältnismäßigkeit wahrende Gründe gibt. Die Rechtsprechung verlangt nachprüfbar Kriterien, für Willkür ist hier kein Platz.

Mir steht eine betriebliche Altersversorgung zu. Was passiert, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird?

Soweit die Erfüllung der Versorgungsversprechen von der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers abhängt (dies ist unmittelbar bei Direktzusagen, mittelbar aber auch bei Unterstützungskassen und Pensionsfonds der Fall), besteht für den Arbeitgeber eine gesetzliche Pflicht, sich für den Fall seiner Insolvenz beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) in Köln zu versichern. Tritt der Fall der Fälle ein, werden die bereits laufenden Leistungen durch den PSVaG weitergezahlt und die zeitanteilig erdienten Leistungsanwartschaften vom PSVaG bis zum Eintritt des Versorgungsfalls abgesichert und dann erfüllt (vgl. Kapitel „Sonstige arbeitsrechtliche Fragen“ ab Seite 38).

Was uns alle interessiert

Bei allen Unterschieden in den Sichtweisen und Ausgangspositionen sollte es Arbeitgebern und Arbeitnehmern dennoch gelingen, eine bestmögliche Lösung für „ihre“ betriebliche Altersversorgung zu finden und diese möglichst reibungslos in die Praxis umzusetzen. Dabei stehen sie vor unterschiedlichen Ausgangssituationen:

Wir haben bereits eine betriebliche Versorgungsregelung. Was müssen wir auf Grund der Neuerungen zur privaten und betrieblichen Altersvorsorge beachten?

Die Neuerungen zur privaten und betrieblichen Altersvorsorge sollten zum Anlass genommen werden, bestehende Versorgungsregelungen zu überprüfen, um sie ggf. zu ergänzen und auf die neuen Fördermöglichkeiten auszurichten.

Unser Unternehmen ist tariflich gebunden. Wird dadurch die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung erleichtert?

Der Tarifvertrag enthält meist eine Öffnungsklausel für die Entgeltumwandlung und kann Rahmenbedingungen vorgeben. Wenn nicht, dann treffen Sie Ihre Wahl zwischen den vielen für Ihr Unternehmen möglichen oder den am Markt angebotenen überbetrieblichen Wegen, über die Sie betriebliche Altersversorgung einfach und kostengünstig durchführen können.

Wir suchen eine Lösung, die den Besonderheiten unseres Unternehmens Rechnung trägt. Wie sollen wir vorgehen?

Der Arbeitgeber sollte gewisse Grundvorstellungen über die Form und die Höhe der betrieblichen Altersversorgung haben und dies mit dem Betriebsrat besprechen. Und vor allem: Beraten und informieren Sie sich, am besten gleich auf den folgenden Seiten.

*Am Schluss dieser kleinen Broschüre informiert Sie ein **Handlungsleitfaden** über die Schritte, die Sie dem Thema betriebliche Altersversorgung – sei es mit oder ohne „Riester-Förderung“ – ein Stück näher bringen.*

Und noch eins: Prüfen und handeln Sie in Ruhe. Es bedarf ausreichender Zeit und umfassender Weitsicht, die für Sie passende und günstigste Lösung für Ihre betriebliche Altersversorgung zu finden.



Die betriebliche Altersversorgung – ein Überblick



Unser Alterssicherungssystem steht nach herkömmlicher Sicht auf drei Säulen: der gesetzlichen Rentenversicherung (1. Säule), der betrieblichen Altersversorgung (2. Säule) und der privaten Vorsorge (3. Säule). Die Abgrenzung zwischen der 2. und 3. Säule wurde bereits durch die Rentenreform 2001 mit Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung und der Möglichkeit zur „Riester-Förderung“ von betrieblicher Altersversorgung durchbrochen und in Ansätzen aufgelöst. Im Zuge des Alterseinkünftegesetzes ersetzt der Gesetzgeber – zumindest unter dem Blickwinkel der steuerlichen Förderung der Altersvorsorge – das Drei-Säulen-Modell durch ein Drei-Schichten-Modell.

Wie setzt sich unsere Altersversorgung nach dem neuen Drei-Schichten-Modell zusammen?

Der **ersten Schicht (so genannte Basisversorgung)** werden die Formen der Altersvorsorge zugeordnet, bei denen die erworbenen Anwartschaften nicht vererblich, nicht beleihbar, nicht veräußerbar, nicht übertragbar und nicht kapitalisierbar sind. In dieser Schicht findet sich die **gesetzliche Rentenversicherung** wieder. Sie ist für weite Kreise der Bevölkerung der wichtigste Baustein ihrer Altersvorsorge. Diese im Umlageverfahren finanzierte staatliche Rente wird allerdings künftig geringer ausfallen. Zum Ausgleich müssen die Bürger selbst vorsorgen. Diese zusätzliche Vorsorge kann beispielsweise über eine besondere Form der kapitalgedeckten Leibrentenversicherung erfolgen, die von den Medien unter dem Namen **„Rürup-Rente“** bekannt gemacht wurde und die als Basisrente ebenfalls der ersten Schicht zuzuordnen ist.

Der **zweiten Schicht (so genannte Zusatzversorgung)** wird die **betriebliche Altersversorgung** sowie die „Riester-Förderung“ zugeordnet. Die betriebliche

Altersversorgung ist für alle Arbeitnehmer ein effizienter und kostengünstiger Weg, um Zusatzrenten aufzubauen. Mit der Rentenreform des Jahres 2001 hat der Gesetzgeber die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen speziell für die betrieblich organisierte Altersversorgung erheblich verbessert. Mit dem Übergang zur einheitlich nachgelagerten Besteuerung und durch Einführung des Rechtsanspruchs auf Übertragung von Anwartschaften beim Arbeitgeberwechsel knüpft das Alterseinkünftegesetz ab dem Jahr 2005 an diese Verbesserungen an. Die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung wird daher zunehmen.

Die „Riester-Förderung“ wurde mit der Rentenreform 2001 eingeführt. Sie kann sowohl über die betriebliche Altersversorgung als auch über private Vorsorgeverträge genutzt werden. Die Änderungen durch das Alterseinkünftegesetz vereinfachen das Förderverfahren.

Der **dritten Schicht (so genannte Kapitalanlageprodukte)** werden Sparpläne sowie Kapitallebensversicherungen zugeordnet. Darüber hinaus finden sich in dieser Schicht auch diejenigen Rentenversicherungen, die die Kriterien der Basisversorgung nicht erfüllen. Sind beispielsweise Ansprüche aus einer Rentenversicherung frei vererbbar, so handelt es sich nicht um eine „Basisrente“, sondern um eine Rente der dritten Schicht. Diese Kapitalanlageprodukte dienen zwar auch der Altersvorsorge, bei ihnen überwiegt jedoch der Charakter einer frei verfügbaren Geldanlage. Deshalb werden Produkte dieser Schicht vorgelagert besteuert, d.h. ihre Dotierung erfolgt aus versteuerten Mitteln. Produkte der ersten und zweiten Schicht werden nach Ablauf einer Übergangsphase von 35 Jahren einheitlich nachgelagert besteuert, d.h. ihre Dotierung erfolgt regelmäßig aus un versteuerten Mitteln.

Warum betriebliche Altersversorgung?

Die betriebliche Altersversorgung ist eine sinnvolle Ergänzung der gesetzlichen Rente und geeignet, zu erwartende Versorgungslücken zu reduzieren oder zu schließen.

In Deutschland zeichnet sich die betriebliche Altersversorgung durch ein hohes Maß an Gestaltungsspielräumen aus. Das ist gut so, da es auf diese Weise immer eine passende Lösung gibt. Andererseits macht es die Suche aber auch nicht einfach. Die Wahl hat man einerseits bei der Art und Höhe der Leistungen und andererseits bei der Organisation der Altersversorgung.

Zur Organisation stehen bis zu fünf **Durchführungswege** zur Auswahl, die unterschiedlich kombiniert werden können. Diese Vielfalt an Möglichkeiten bietet den Vorteil, die Versorgungszusagen den individuellen betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen und personalpolitischen Zielvorstellungen des Unternehmens anpassen zu können.



Für den **Arbeitnehmer** zeichnet sich die betriebliche Altersversorgung durch eine hohe Effizienz aus, da er über die Beiträge des Unternehmens und die erwirtschaftete Anlagerendite hinaus unterschiedliche Fördertatbestände nutzen kann. Sind bestimmte Förderkriterien erfüllt, erhält er entweder staatliche Zulagen zum Versorgungsaufwand („Riester-Förderung“, vgl. Kapitel „Staatliche Zulagenförderung“ ab Seite 20) oder kann Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einsparen (vgl. Kapitel „Besteuerung betrieblicher Altersversorgung“ ab Seite 23 und Kapitel „Sozialversicherung“ ab Seite 29).

Für den Arbeitgeber stellen die Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung seines Arbeitnehmers Betriebsausgaben dar, die seinen steuerpflichtigen Gewinn entsprechend mindern. Die aus dem Versorgungskapital erzielten Zinserträge sind von der Besteuerung ausgenommen.

Die Voraussetzungen für den Betriebsausgabenabzug hängen im Einzelnen von dem gewählten Durchführungsweg ab. Da die Sozialversicherungsbeiträge anteilig vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber zu tragen sind, kommt die im Rahmen einiger Fördertatbestände mögliche Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen letztlich auch dem Arbeitgeber zugute.

Betriebliche Altersversorgung lohnt sich für den Arbeitgeber vor allem dann, wenn er durch einen im Verhältnis geringeren Versorgungsaufwand eine personalwirtschaftliche Wirkung erzielt, die er sonst nur durch höhere Löhne erreichen würde.

Betriebliche Altersversorgung sollte also dem Arbeitnehmer mindestens so viel „wert“ sein, wie sie dem Arbeitgeber „teuer“ ist.

In dem steigenden Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter ist die betriebliche Altersversorgung darüber hinaus ein zusätzliches Mittel zur Steigerung der Motivation. Niedrigere Fluktuationskosten sind ein nicht zu unterschätzender Nebeneffekt. Wenngleich nicht generell exakt messbar, so ist dennoch von einer Steigerung des unternehmerischen Wertschöpfungspotenzials durch die betriebliche Altersversorgung auszugehen.

Was ist betriebliche Altersversorgung also im Detail?

Bei der betrieblichen Altersversorgung organisiert der Arbeitgeber das Rentensparen, und zwar sowohl aus eigenen Leistungen als auch ggf. unter Beteiligung des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber trifft die Entscheidung über den Durchführungsweg und erteilt dem Mitarbeiter eine entsprechende **Versorgungszusage**.

Mit der betrieblichen Altersversorgung trägt der Arbeitgeber dafür Sorge, dass seine Arbeitnehmer oder deren Hinterbliebene nach Eintritt von Versorgungsfällen **Versorgungsleistungen** erhalten. **Versorgungsfälle** treten bei Erreichen einer Altersgrenze, bei Erwerbsminderung oder im Todesfall ein.

Die Feststellung dieser leistungsauslösenden Ereignisse knüpft meist an die entsprechende Praxis der gesetzlichen Rentenversicherung an, wobei allerdings nicht zwingend bei allen gesetzlich vorgesehenen Versorgungsfällen auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen werden müssen. Voraussetzung für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist in der Regel, dass keine Lohn- oder Lohnersatzleistungen auf Grund des Arbeitsverhältnisses mehr erbracht werden.





Zusagearten und Leistungsformen

Versorgungszusagen sind in aller Regel **Leistungszusagen**, d.h. Regelungen, bei denen die Höhe der Zahlungen nach einem Versorgungsfall bereits bei der Zusage klar und eindeutig definiert ist. Die Versorgungsleistungen können unterschiedlich festgelegt werden, nämlich

- unmittelbar als Euro-Beträge oder
- als Prozentsatz bestimmter Gehaltsbestandteile, wobei die Höhe des Prozentsatzes nach der zurückgelegten Dienstzeit gestaffelt werden kann.

Die Form der Leistungen kann dabei grundsätzlich ausgestaltet sein

- als einmalige oder mehrfache Kapitaleistungen oder
- als lebenslängliche oder befristete Rentenleistungen.

Spätestens seit Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes hat der Gesetzgeber deutlich gemacht, dass er allein die lebenslange Rente für die am ehesten förderwürdige Form der Leistung hält. Die Zusage von Kapitaleistungen wird zwar – insbesondere in Altfällen – weiterhin zulässig bleiben, wird jedoch künftig nur noch in Altfällen steuerlich gefördert.

Soweit die Leistungen durch Umrechnung eines tatsächlichen oder fiktiven Beitrags festgesetzt werden, handelt es sich um so genannte **beitragsorientierte Leistungszusagen** (vgl. Beispiel im Kapitel „Die Betriebsrente in der Praxis“, Seite 32).

Durch die Rentenreform 2001 wurde zusätzlich die **Beitragszusage mit Mindestleistung** als mögliche Gestaltungsform der betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Bei dieser Gestaltung verpflichtet sich der Arbeitgeber, Beiträge zum Aufbau eines Versorgungskapitals an eine Pensionskasse, eine Versicherung oder einen Pensionsfonds zu entrichten. Die Zusage reduziert sich dabei auf die Garantie, im Versorgungsfall als Mindestleistung die nicht zur Abdeckung vorzeitiger Risiken benötigten Beitragsteile zur Verfügung zu stellen. Wie hoch die Versorgungsleistungen letztlich ausfallen, hängt dabei von der Höhe der mit dem Versorgungskapital erzielten Rendite ab.





Die Durchführungswege

Die betriebliche Altersversorgung basiert auf einer Versorgungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Grundlage des Versorgungsanspruchs des Arbeitnehmers ist ein Versorgungsversprechen des Arbeitgebers, das an das Arbeitsverhältnis anknüpft.

Zur Finanzierung seiner Zusage stehen dem Arbeitgeber fünf Durchführungswege zur Verfügung:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Direktzusage.

Mit Ausnahme der Direktzusage greift der Arbeitgeber dabei auf einen externen Versorgungsträger zurück. Bei den drei erstgenannten Durchführungsweegen handelt es sich – vereinfacht gesagt – um Abwandlungen einer Lebensversicherung. Für sie sind Förderzulagen („Riester-Förderung“) möglich.

In der Versorgungsvereinbarung wird auch festgelegt, wer im Ergebnis den finanziellen Aufwand für den Aufbau der Versorgungsanswartschaften trägt: der Arbeitgeber oder – im Falle der Entgeltumwandlung – der Arbeitnehmer. Möglich ist auch eine Finanzierung durch beide Seiten.



Wer bestimmt den Durchführungsweg?

Das hängt davon ab, wer den Versorgungsaufwand finanziert:

- Übernimmt der **Arbeitgeber** den Versorgungsaufwand, kann er auch den Durchführungsweg zur Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung festlegen.
- Bei einer vom **Arbeitnehmer** finanzierten betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung) kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Zulagenförderung („Riester-Förderung“) erfüllt werden. Dies ist nur möglich bei den Durchführungsweegen Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds. Welcher davon zum Tragen kommt, bestimmt wiederum der Arbeitgeber. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung der Entgeltumwandlung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse nicht bereit, so kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt.

Einen für alle Betriebe und Arbeitnehmer gleichermaßen optimalen Durchführungsweg gibt es nicht. Die fünf Durchführungswege haben unterschiedliche Eigenschaften, die sich je nach den betriebsspezifischen Gegebenheiten vor- oder nachteilig auswirken können. Deshalb ist eine sorgfältige Abwägung der Vor- und Nachteile im Einzelfall erforderlich.

Wie sind die Durchführungswege ausgestaltet?

Direktversicherung

Eine Direktversicherung ist eine bei einem Lebensversicherungsunternehmen durch den Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) auf das Leben des Arbeitnehmers (versicherte Person) abgeschlossene Versicherung. Das Bezugsrecht für die Leistungen aus der Versicherung liegt beim Arbeitnehmer bzw. bei seinen Hinterbliebenen. Die Beitragszahlung an die Lebensversicherung trägt der Arbeitgeber, ggf. mit Beteiligung durch den Arbeitnehmer.

Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Rechtlich wird sie den Versicherungsunternehmen zugerechnet und unterliegt damit auch der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Pensionskassen und Direktversicherungen funktionieren nach einem sehr ähnlichen Prinzip.

Der Arbeitgeber leistet – mit oder ohne Beteiligung des Arbeitnehmers – Zuwendungen an die Pensionskasse, die man in der Regel Prämien nennt. Die Versorgungsleistungen werden von der Pensionskasse an die Versicherten und deren Hinterbliebene erbracht.

Pensionskassen können sich auf die Versicherung der Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe beschränken; sie können aber auch als überbetriebliche Pensionskassen für einen größeren Kreis von Unternehmen offen sein.

Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist der jüngste der möglichen Durchführungswege, der im Rahmen der Rentenreform 2001 neu geschaffen wurde. Es handelt sich dabei um eine Versorgungseinrichtung in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder eines Pensionsfondsvereins auf Gegenseitigkeit, der auf seine Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Der Pensionsfonds unterliegt – wie die Pensionskasse und die Direktversicherung – der Aufsicht durch die BaFin.

Gespeist wird das Versorgungskapital aus Beiträgen des Arbeitgebers. Auch eine Beteiligung des Arbeitnehmers über Entgeltumwandlung ist möglich.

Pensionsfonds sind auch Investmentfonds. Deshalb darf der Pensionsfonds bei der Kapitalanlage im Vergleich zu den übrigen Durchführungsweisen ein höheres Risiko eingehen. Während bei Lebensversicherungen im Prinzip nur eine Aktienquote von 30 % und bei Pensionskassen von 35 % zulässig ist, kann sie bei Pensionsfonds deutlich höher liegen.





Unterstützungskasse

Eine Unterstützungskasse gewährt im Unterschied zur Pensionskasse und den anderen Durchführungswegen auf ihre Leistungen formal keinen Rechtsanspruch; damit unterliegt sie nicht der Aufsicht durch die BaFin. Die Unterstützungskasse hat in der Regel die Rechtsform eines eingetragenen Vereins, kurz: e.V., oder einer GmbH und wird finanziert durch Zuwendungen des Arbeitgebers.

Ihr Vermögen kann die Unterstützungskasse am Kapitalmarkt investieren oder als Darlehen an das Arbeitgeberunternehmen ausleihen. Eine Sonderform der Unterstützungskasse ist die Kasse, die ihre in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen bei einem Versicherer rückdeckt. Eine Rückdeckungsversicherung ist eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers (versicherte Person), deren Leistungen jedoch nicht die versicherte Person, sondern der Versicherungsnehmer (hier die Unterstützungskasse) beanspruchen kann.

Reicht das Vermögen der Kasse im Versorgungsfall zur Erbringung der in Aussicht gestellten Leistungen nicht aus, so richtet sich der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber (Subsidiärhaftung). Die Rechtsqualität einer über eine Unterstützungskasse abgewickelten betrieblichen Altersversorgung bleibt damit nicht hinter derjenigen einer unmittelbaren Direktzusage zurück.

Für den Arbeitgeber kann sich die Unterstützungskasse auf Grund ihrer großen Flexibilität in der Gestaltung des Aufwands und auf Grund der Möglichkeit, bei Bedarf die vorhandene und kurzfristig nicht benötigte Liquidität der Unterstützungskasse im Wege der Beleihung zu nutzen, als vorteilhaft darstellen.

Direktzusage

Bei der Direktzusage – oft auch (unmittelbare) Pensionszusage genannt – verpflichtet sich der Arbeitgeber, die späteren Versorgungsleistungen unmittelbar aus dem Betriebsvermögen zu erbringen.

Zur Sicherstellung der Versorgungsleistungen sammelt der Arbeitgeber während der aktiven Dienstzeit des Arbeitnehmers Mittel an. In der Bilanz weist er die entsprechenden Verpflichtungen als Fremdkapitalposition unter der Bezeichnung „Pensionsrückstellung“ auf der Passivseite gleichsam als Schuld gegenüber dem Begünstigten aus. Die angesammelten Mittel ihrerseits sind als Vermögen auf der Aktivseite der Bilanz enthalten, ohne im Einzelnen als solche erkennbar sein zu müssen.

Die Mittel können im Unternehmen frei investiert werden oder für eine beliebige Form der Kapitalanlage – z.B. für eine Rückdeckungsversicherung oder den Kauf von Wertpapieren – verwendet werden.

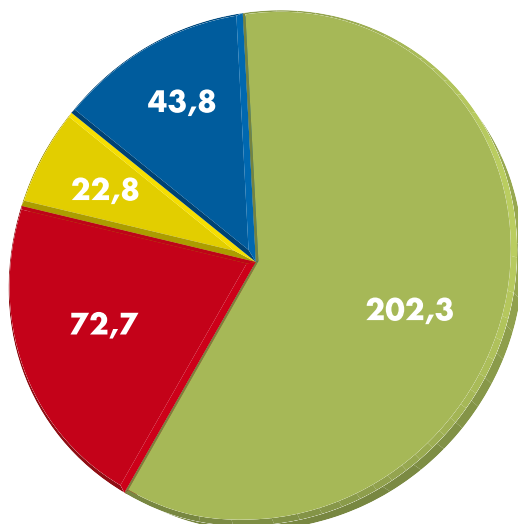




Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung 2001

in Mrd. Euro

Gesamte Deckungsmittel 2001: 341,6 Mrd. Euro



 **Direktzusagen (Pensionsrückstellungen)**

 **Pensionskassen**

 **Unterstützungskassen**

 **Direktversicherungen**

Quelle: aba-Heidelberg, basierend auf Veröffentlichungen von BAV/GDV/PSVag

Wie wirkt sich der Versorgungsaufwand beim Unternehmen aus?

Der Aufwand des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung seiner Arbeitnehmer kann grundsätzlich bei allen Durchführungswegen als Betriebsausgabe steuerlich gewinnmindernd geltend gemacht werden (siehe hierzu Kapitel „Besteuerung betriebliche Altersversorgung“ ab Seite 23).

Es sind die steuerlichen, aber auch die sonstigen betriebswirtschaftlichen und personalpolitischen Kriterien, die der Arbeitgeber prüfen muss, um den Königsweg zu seiner betrieblichen Altersversorgung zu finden.

Einige Hinweise zu den Vor- und Nachteilen der einzelnen Durchführungswegen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer sind am Ende des Kapitels „Die Betriebsrente in der Praxis“ zusammengestellt, vgl. Seite 32.



Entgeltumwandlung

Der Gesetzgeber ermutigt Arbeitnehmer, innerhalb ihres Arbeitsverhältnisses aktiv zu werden und die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung durch eigene Beiträge voll auszuschöpfen. Wenn der Arbeitnehmer seinen Teil beizusteuern bereit ist, wird er auch steuerlich belohnt. Auf diesem Weg macht er seine Altersvorsorge zur Chefsache.

Was beinhaltet der Anspruch auf Entgeltumwandlung?

Seit 2002 haben die **Arbeitnehmer** gegen ihren **Arbeitgeber** einen Anspruch auf Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung.

Für die Arbeitnehmer bedeutet dies, dass sie durch einen Verzicht auf einen Teil ihres künftigen Barlohns einen Anspruch auf Versorgungsanswartschaften über eine betriebliche Altersversorgung erwerben können. Dem Arbeitnehmer eröffnet sich damit die Option, einen Teil seines Bruttoeinkommens steuerfrei oder steuerlich gefördert in Beiträge zur Altersversorgung umzuwandeln. Bei Wahl der steuerfreien Variante bedeutet das, dass bei einer Entgeltumwandlung von z.B. 100 € sich das Bruttoentgelt um diesen Betrag vermindert, während die Beschäftigten netto nur etwa 60 € weniger ausgezahlt bekommen. Für die Arbeitgeber ergibt sich daraus die Notwendigkeit, auf Verlangen der Arbeitnehmer die Abwicklung einer betrieblichen Altersversorgung durch den Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur zu ermöglichen.

Wer hat einen Anspruch?

Den Anspruch auf Entgeltumwandlung können alle Arbeitnehmer geltend machen, die auf Grund ihres Beschäftigungsverhältnisses bei dem in Anspruch genommenen Arbeitgeber in der gesetzlichen Rentenversicherung **pflichtversichert** sind. Ausgeschlossen sind demnach z.B. Beamte, Soldaten und Mitglieder eines berufsständischen Versorgungswerks.

Welcher Durchführungsweg ist möglich?

Grundsätzlich stehen alle fünf Durchführungswege für eine Abwicklung der Entgeltumwandlung zur Verfügung.

Bei der Gruppe der versicherungsförmigen Durchführungswege, die der Zulagenförderung („Riester-Förderung“) unterfallen, also bei

- Direktversicherung,
- Pensionskasse und
- Pensionsfonds,

kann der Arbeitgeber allein entscheiden, welchen dieser extern finanzierten Durchführungswege er in seinem Unternehmen nutzen will. Dadurch wird dem Arbeitnehmer der Zugang zur Zulagenförderung und dem Arbeitgeber die Fortführung bestehender Versorgungswerke offen gehalten. Ist der Arbeitgeber zur Durchführung betrieblicher Altersversorgung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse nicht bereit, so kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt.

Demgegenüber ist die Nutzung der Durchführungswege

- Unterstützungskassen und
- Direktzusage,

für die keine Zulagenförderung („Riester-Förderung“) gewährt wird, nur dann möglich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies übereinstimmend wollen. Ohne Zustimmung des jeweilig Betroffenen ist es daher nicht möglich, entweder dem Arbeitnehmer die Zulagenförderung („Riester-Förderung“) zu versagen oder dem Arbeitgeber die von ihm möglicherweise nicht gewünschten Durchführungswege Unterstützungskasse und Direktzusage aufzuzwingen.



Wie hoch ist der Anspruch?

Der Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers ist in der Höhe nach oben und unten begrenzt:

- Der **Höchstbetrag** ist festgelegt auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (in 2005: 2.496 Euro). Über diese Grenze hinaus kann der Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Arbeitgebers Entgeltbestandteile umwandeln.
- Um den Aufbau von Kleinstantwarschaften zu verhindern, ist ein **Mindestbetrag** für die Entgeltumwandlung festgelegt worden, und zwar in Höhe von einem Hundertsechzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (in 2005 mindestens 181 Euro jährlich). Nur wenn der Arbeitnehmer diesen Mindestbetrag umwandelt, hat er arbeitsrechtlich gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltumwandlung.
- Außerdem wird der Anspruch dem Umfang nach dadurch eingeschränkt, dass bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen auf das Anspruchsvolumen angerechnet werden und den Anspruch damit entsprechend verkürzen. Auf den Durchführungsweg und seine steuerlichen Fördermöglichkeiten kommt es bei der Anrechnung nicht an. Eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung wird nicht angerechnet.

Bei der Festlegung der Grenzen wird jeweils auf dynamische Rechengrößen aus dem Sozialversicherungsrecht Bezug genommen, die jährlich an die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsentwicklung angepasst werden.

Es kann nicht nur laufendes Entgelt (monatlicher Lohn/monatliches Gehalt) umgewandelt werden, sondern auch einmalige Leistungen wie zum Beispiel Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Will der Arbeitnehmer laufendes Arbeitsentgelt umwandeln, so kann der Arbeitgeber sich vor unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand bei der Weiterleitung der Beiträge schützen, indem er auf der Umwandlung von Beiträgen während eines laufenden Kalenderjahres in gleich bleibender Höhe besteht.

Welche Bedeutung haben tarifliche Regelungen?

Für die Frage, ob, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend gemacht werden kann, können tarifvertragliche Regelungen große Bedeutung erlangen.

- Seit 2001 können tarifgebundene Arbeitnehmer eine **Entgeltumwandlung aus Tariflohnbestandteilen** vornehmen, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt. Ohne eine entsprechende tarifvertragliche Öffnung kann eine Entgeltumwandlungsvereinbarung nur für übertarifliche Entgeltbestandteile oder mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern abgeschlossen werden.
- Das Betriebsrentengesetz räumt den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit ein, den Anspruch auf Entgeltumwandlung durch tarifvertragliche Regelungen umzugestalten. Dabei kann auch von den dargestellten gesetzlichen Vorgaben abgewichen werden. Möglich sind z.B. **spezielle Regelungen** zur Bestimmung des Durchführungswegs oder zum Umfang der umwandlungsfähigen Entgeltbestandteile. Dabei sind Beschränkungen auf bestimmte Zahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld ebenso möglich wie z.B. die Umwandlung von Mehrarbeit oder Arbeitszeitguthaben.



Gibt es eine steuerliche Förderung?

Der Arbeitnehmer hat zwei Möglichkeiten, Teile seines Lohns oder Gehalts in betriebliche Versorgungsansprüche umzuwandeln.

1. Möglichkeit: Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen („Eichel-Förderung“)

Die Beiträge sind dann steuer- und auch sozialabgabenfrei, die Rentenleistungen müssen allerdings voll versteuert werden (nachgelagerte Besteuerung) und unterliegen in der Regel der vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

2. Möglichkeit: Entgeltumwandlung aus dem Nettoeinkommen („Riester-Förderung“)

Der Arbeitnehmer kann darauf bestehen, dass ihm der Arbeitgeber einen Durchführungsweg bietet, der ihm die Inanspruchnahme dieser **Zulagenförderung** möglich macht. Dies ist über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds der Fall und beinhaltet die Steuer- und Beitragspflicht für die jeweiligen Entgeltumwandlungsbeträge. Die Rentenleistungen sind voll zu versteuern und unterliegen in der Regel der vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Der Arbeitnehmer kann auch beide Wege der Entgeltumwandlung nutzen. Gefördert durch Zulagen wird jedoch nur der Teil, der in der Finanzierungsphase besteuert und verbeitragt wurde.



Staatliche Zulagenförderung – „Riester-Förderung“

Seit der Rentenreform 2001 wird der Aufbau einer zusätzlichen, durch Kapitalansammlung finanzierten Altersvorsorge gefördert. Hierbei hat der Gesetzgeber an die private Vorsorge, insbesondere aber auch an die verschiedenen Formen der betrieblichen Altersversorgung gedacht, die in den letzten Jahren mehr und mehr ins Hintertreffen geraten war.

Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer werden angeregt, für eine verbesserte Versorgung des Arbeitnehmers Beiträge an eine betriebliche Versorgungseinrichtung zu leisten.

Welche Personen werden gefördert?

Die staatliche Förderung wird den Arbeitnehmern gewährt, die in der gesetzlichen Rentenversicherung **pflichtversichert** sind. Dieser Personenkreis soll gezielt gefördert werden, da er wegen der Absenkung des Rentenniveaus sowie durch den Übergang zur vollständigen Besteuerung der Rente geringere Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwarten hat. Beamte, Richter und Soldaten haben zwar auch Anspruch auf die „Riester-Förderung“, können diesen jedoch nicht über eine betriebliche Altersversorgung verwirklichen.

Welche Durchführungswege sind in die Förderung einbezogen?

In die staatliche Förderung sind einbezogen

- Direktversicherungen,
- Pensionskassen,
- Pensionsfonds,

wenn eine lebenslange Altersversorgung gewährleistet ist.



Verträge zur privaten Altersvorsorge müssen zertifiziert sein, um eine Förderung zu erhalten (Kriterien hierfür sind u. a. laufende freiwillige Beiträge, Leistung in Form einer lebenslangen Rente, Garantie der eingezahlten Beiträge). Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung hingegen ist eine Zertifizierung, wie sie für sonstige Anbieter von Altersvorsorgeprodukten vorgesehen ist, nicht erforderlich, da Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an sich schon vergleichbare Mindestnormen erfüllen.

Worin besteht die Förderung?

Der Staat fördert seit 2002 Eigenbeiträge des Arbeitnehmers zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge. Die steuerliche Förderung ist nach oben und unten begrenzt. Die Begrenzung nach unten erfolgt durch einen so genannten Sockelbetrag. Der Sockelbetrag ist der Minimal-Mindesteigenbeitrag, der für die Gewährung von Zulagen zu leisten ist. Dieser Sockelbetrag wurde im Zuge des Alterseinkünftegesetzes auf 60 € jährlich vereinheitlicht, zuvor war er von der Anzahl der Kinder abhängig. Die Begrenzung nach oben liegt in der Festschreibung von Obergrenzen für den Sonderausgabenabzug. Zulagen bzw. Sonderausgabenabzug werden alternativ gewährt. Zulagen sind in niedrigeren Einkommensbereichen günstiger, der Sonderausgabenabzug ist vorteilhafter bei höheren Einkommen. Die Günstigerprüfung nimmt das Finanzamt vor.

Förderfähig sind zur Zeit Arbeitnehmerbeiträge bis zu 1.050 Euro jährlich. Die förderfähigen Beiträge steigen ab 2006/2008 auf 1.575/2.100 Euro jährlich an.

Die Förderung in Form von **Zulagen** setzt sich zusammen aus einer Grundzulage und einer Kinderzulage. In der Endausbaustufe werden die Zulagen ab 2008 jährlich



- 154 € (Grundzulage, bei Verheirateten für jeden Ehegatten) zzgl.
- 185 € für jedes zu berücksichtigende Kind betragen.

In der Zeit vom Jahr 2002 bis 2007 gelten niedrigere Beträge. Im Einzelnen sind folgende stufenweise Erhöhungen zu beachten:

Grundzulage

- Veranlagungszeiträume 2002 und 2003 bis zu 38 €
- Veranlagungszeiträume 2004 und 2005 bis zu 76 €
- Veranlagungszeiträume 2006 und 2007 bis zu 114 €
- Veranlagungszeiträume ab 2008 bis zu 154 €

Kinderzulage

- Veranlagungszeiträume 2002 und 2003 bis zu 46 €
- Veranlagungszeiträume 2004 und 2005 bis zu 92 €
- Veranlagungszeiträume 2006 und 2007 bis zu 138 €
- Veranlagungszeiträume ab 2008 bis zu 185 €

Zulagen werden nur gewährt, wenn ein bestimmter Mindesteigenbeitrag geleistet wird. Dieser belief sich auf zunächst 1 % (2002/2003) der beitragspflichtigen Einnahmen des vorangegangenen Kalenderjahres. Seit 2004 beträgt der Mindesteigenbeitrag 2 % der beitragspflichtigen Einnahmen des vorangegangenen Kalenderjahres. In der Zukunft wird er erhöht auf 3 % (2006/2007) bzw. 4 % (ab 2008) der beitragspflichtigen Einnahmen des vorangegangenen Kalenderjahres. Die Zulagen sind auf den Mindesteigenbeitrag anzurechnen, d.h. der Mindesteigenbeitrag vermindert sich um die Zulagen. Der minimale Eigenbeitrag ist jedoch der Sockelbetrag von 60 Euro. Wird der Mindesteigenbeitrag nicht erreicht, wird die Zulage anteilig gekürzt.

Soweit für den Steuerpflichtigen günstiger, können die förderfähigen Altersvorsorgebeiträge auch als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Die Vergleichsberechnung erfolgt von Amts wegen durch das Finanzamt. Der Sonderausgabenabzug ist immer dann vorteilhafter als die Zulagenförderung, wenn die Steuerersparnis aus dem Sonderausgabenabzug die Höhe der Förderzulage übersteigt. Bei einer Familie mit zwei Kindern beträgt die Zulagenförderung – unabhängig vom Einkommen – im Jahr 2005 beispielsweise 336 € (zwei Mal Grundzulage



à 76 € zuzüglich zwei Mal Kinderzulage à 92 €). Die Familie soll annahmegemäß über ein zu versteuerndes Einkommen von 30.000 € verfügen und förderfähige Altersvorsorgebeiträge in Höhe von 600 € leisten. Bei diesen Einkommensverhältnissen würde die Steuerersparnis aus dem Sonderausgabenabzug der Beiträge 158 € betragen; die Zulagenförderung mit 336 € ist daher wesentlich günstiger. Verfügt die Familie dagegen über ein hohes zu versteuerndes Einkommen von beispielsweise 60.000 €, so wird das Finanzamt bei der Festsetzung der Steuerschuld den vorteilhafteren Sonderausgabenabzug berücksichtigen. Der Sonderausgabenabzug führt bei diesen Einkommensverhältnissen bei einem förderfähigen Altersvorsorgebeitrag von 1.050 € zu einer Steuerersparnis im Jahr 2005 von 350 € und übersteigt somit die Zulagenförderung in Höhe von 336 €.

Muss der Arbeitnehmer sich für einen der Förderbausteine entscheiden?

Grundsätzlich ist es dem Arbeitnehmer überlassen, welche Förderung er in Anspruch nimmt. Die Entscheidung für einen Förderbaustein schließt dabei aber nicht die Nutzung der anderen Förderungen aus. Die betriebliche Altersversorgung hält alle Optionen bereit, d.h.

- Zulagen für eine Entgeltumwandlung aus dem Nettoeinkommen in Anspruch zu nehmen („Riester-Förderung“),
- über eine steuerfreie Entgeltumwandlung Beiträge in eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds zu zahlen („Eichel-Förderung“) und auch
- Möglichkeiten der Pauschalbesteuerung für Altverträge (Direktversicherung, Pensionskasse) zu nutzen.



Welche Vorteile bietet die betriebliche Altersversorgung gegenüber der privaten Altersvorsorge?

Grundsätzlich sind beide Zusatzrentensysteme – sowohl die betriebliche Altersversorgung als auch die private Altersvorsorge – geeignet, die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zu ergänzen. Dabei ist auch eine **Kombination von beiden Altersvorsorgeformen** möglich. Im Vergleich weist die betriebliche Altersversorgung gegenüber der privaten Rente jedoch eine Menge Vorteile auf:

- Sie ist sehr effizient (günstiges Verhältnis zwischen Beitrag und Leistung, d.h. günstiges Preis-Leistungs-Verhältnis auf Grund kollektiver Abwicklung).
- Sie ist für den Arbeitnehmer einfacher und sicherer (die Wahl eines Finanzdienstleisters entfällt, da die betriebliche Altersversorgung über den Arbeitgeber abgewickelt und zusätzlich gesichert wird).
- Sie bietet die Möglichkeit, verschiedene Fördermöglichkeiten nebeneinander in Anspruch zu nehmen (über die Zulagenförderung hinausgehende steuerliche Förderungen).
- Sie bietet eine hohe Versorgungsqualität (Insolvenz-sicherung der Versorgungszusagen, Anpassung der Betriebsrenten an den Kaufkraftverlust).
- Sie bietet zudem den Vorteil einer in der Regel engen Anbindung der Leistungsverpflichtung an die Versorgungsfälle der gesetzlichen Rentenversicherung.
- Sie ermöglicht sozialpolitisch erwünschte und für den Einzelnen sinnvolle Leistungselemente, die nur in kollektiven Versorgungssystemen preiswert realisiert werden können, so z.B. einen frühzeitigen Schutz bei Invalidität.

Besteuerung betrieblicher Altersversorgung

Was hat sich durch das Alterseinkünftegesetz steuerlich bei der betrieblichen Altersversorgung verändert?

Das Alterseinkünftegesetz ist zum 1.1.2005 in Kraft getreten. Vor diesem Stichtag wurde betriebliche Altersversorgung zum Teil in der Finanzierungsphase (vorgelagert), zum Teil in der Leistungsphase (nachgelagert) besteuert. Zeitpunkt und Höhe der Besteuerung waren je nach Durchführungsweg unterschiedlich. Durch das Alterseinkünftegesetz wird die Besteuerung vereinheitlicht und dadurch auf lange Sicht vereinfacht.

Das Alterseinkünftegesetz sieht – nach einer Übergangsphase – den konsequenten Systemwechsel zu einer einheitlich nachgelagerten Besteuerung aller Durchführungswege vor. Nachgelagerte Besteuerung bedeutet, dass der Aufbau der betrieblichen Altersversorgung (Finanzierungsphase) nicht mit einer Besteuerung beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer verbunden ist. Die Beiträge und Zuwendungen, die an die Versorgungseinrichtung abgeführt werden, sind vielmehr steuerfrei. Die Besteuerung erfolgt in der Leistungsphase, also bei Auszahlung der Renten.

Neben der nachgelagerten Besteuerung gab es vor dem Alterseinkünftegesetz die Möglichkeit der vorgelagerten Besteuerung bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse. Vorgelagerte Besteuerung bedeutet, dass die Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Versorgungseinrichtung der Lohnsteuerpflicht unterliegt. In der Phase der Rentenauszahlung (Leistungsphase) waren dann lediglich die Zinserträge zu versteuern. Aus Gründen des Vertrauensschutzes wird die Möglichkeit zur vorgelagerten Besteuerung bei Altzusagen (Zusagen, die vor dem 1.1.2005 erteilt wurden) nicht abrupt abgeschafft. Für Altzusagen kann unter bestimmten Voraussetzungen die vorgelagerte Besteuerung vielmehr auch über 2004 hinaus beibehalten werden.



Bisher gab es – abhängig vom gewählten Durchführungsweg und der Entscheidung für die vor- oder die nachgelagerte Besteuerung – unterschiedliche steuerliche Freibeträge in der Leistungsphase. Die einzelnen Freibeträge werden in einer Übergangszeit von 35 Jahren kontinuierlich auf einen einheitlichen Wert (Werbungskosten-Pauschale von 102 Euro) abgeschmolzen. Der Abbau dieser steuerlichen Vergünstigungen wird nach dem so genannten Kohortenprinzip vorgenommen. Dies bedeutet, dass die Höhe des Freibetrags bei Rentenbeginn bestimmt wird und grundsätzlich zeitlebens gilt. Die Rentenzugänge eines Jahrgangs erhalten demnach immer – prozentual zum Versorgungseinkommen gesehen – dieselben steuerlichen Vergünstigungen. Für Rentenzugänge des Folgejahres werden jeweils steuerliche Vergünstigungen auf einem niedrigerem Niveau festgesetzt, so dass die Neurentner in 2040 als erster Jahrgang ausschließlich steuerliche Vergünstigungen in Höhe der angestrebten Werbungskosten-Pauschale von 102 Euro erhalten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Alterseinkünftegesetz im Wesentlichen die steuerliche Situation des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers verändert. Die Auswirkungen auf den Arbeitgeber sind ausschließlich mittelbarer Art.



Welche steuerlichen Konsequenzen hat die betriebliche Altersversorgung in der Finanzierungsphase beim Arbeitgeber?

Die Aufwendungen des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung sind grundsätzlich bei allen Durchführungswegen als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig. Unterschiede bestehen jedoch im Hinblick auf Zeitpunkt, Höhe und Voraussetzungen für den Betriebsausgabenabzug. Die Einzelheiten hierzu sind für die einzelnen Durchführungswege im Einkommensteuergesetz geregelt. Aus ihnen ergibt sich auch eine Antwort auf die Frage, welcher der zur Verfügung stehenden Durchführungswege oder welche Kombination von Durchführungswegen für das einzelne Unternehmen unter steuerlichen Gesichtspunkten zu bevorzugen ist.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber ggf. für den Arbeitnehmer in der Finanzierungsphase die Besteuerung abzuwickeln, soweit sie nach wie vor vorgelagert erfolgt. Durch das Alterseinkünftegesetz wird betriebliche Altersversorgung zwar künftig grundsätzlich nachgelagert besteuert. Wurde jedoch bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) die staatliche Zulagenförderung („Riester-Förderung“) beantragt, so werden die Beiträge auch in Zukunft in der Beitragsphase besteuert.

Wurde dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage vor dem 1.1.2005 erteilt (Altzusage), so besteht unter bestimmten Bedingungen aufgrund von Übergangsregelungen bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse weiterhin die Möglichkeit einer steuerbegünstigten vorgelagerten Besteuerung (so genannte Pauschalbesteuerung). Diese über das Jahr 2004 hinaus noch mögliche Pauschalbesteuerung hat der Arbeitgeber abzuwickeln.

Auch Pensionskassen- und Direktversicherungs-Altzusagen werden seit 1.1.2005 grundsätzlich nachgelagert besteuert, wenn die Versorgungszusagen die Voraussetzungen für eine steuerfreie Zuwendung erfüllen, so dass eine Besteuerung in der Finanzierungsphase entfällt. Bei Direktversicherungs-Altzusagen hat der Arbeitnehmer jedoch bis 30.6.2005 die Möglichkeit, für die Beibehaltung der Pauschalbesteuerung zu optieren. Der Arbeitgeber hat hier ggf. die Pflicht, seine Arbeitnehmer auf dieses Wahlrecht hinzuweisen. Bei Pensionskassen-Altzusagen kommt die Weiteranwendung der Pauschalbesteuerung grundsätzlich nur in Betracht, sofern der Höchstbetrag für die Steuerfreiheit der Beiträge bereits ausgeschöpft ist. Bei Pensionskassen- und Direktversicherungs-Altzusagen, die die Voraussetzungen der Steuerfreiheit der Zuwendungen nicht erfüllen, ist die Pauschalbesteuerung grundsätzlich die einzig mögliche Förderform (Weitergehende Informationen sind in den Ausführungen zur Besteuerung der Arbeitnehmer in der Finanzierungsphase enthalten, siehe im Folgenden).



Welche steuerlichen Konsequenzen hat die betriebliche Altersversorgung in der Leistungsphase beim Arbeitgeber?

Die Auszahlung von Versorgungsleistungen aus versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) hat grundsätzlich keine steuerlichen Konsequenzen für den Arbeitgeber. Die Versorgungsbezüge aus Direktzusagen und Unterstützungskassen unterliegen der Lohnsteuer. Diese Besteuerung ist ggf. vom (ehemaligen) Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren vorzunehmen.

Welche steuerlichen Konsequenzen hat die betriebliche Altersversorgung in der Finanzierungsphase beim Arbeitnehmer?

Die Beiträge zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) sind – unabhängig vom tatsächlichen Einkommen des Arbeitnehmers – bis zu einem Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, die für Westdeutschland gültig ist (BBG-RV West), steuerfrei, wenn als Versorgungsleistung kapitalgedeckte Rentenleistungen zugesagt wurden. Im Jahr 2005 sind dies 2.496 Euro. Für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurden (Neuzusagen), wird dieser Förderbetrag um 1.800 Euro aufgestockt. Im Jahr 2005 können daher Neuzusagen mit bis zu 4.296 Euro steuerfrei dotiert werden. Bei unterjährigem Arbeitgeberwechsel kann dieser Förderbetrag sogar erneut ausgeschöpft werden. Diese Form der Förderung wird häufig – plakativ – als „Eichel-Förderung“ bezeichnet.

Aus Gründen des Vertrauensschutzes ist für Direktversicherungs- und Pensionskassen-Versorgungszusagen, die vor dem 1.1.2005 erteilt wurden (Altzusagen), weiterhin die so genannte Pauschalbesteuerung als günstige Besteuerungsform in der Beitragsphase (vorgelegte Besteuerung) möglich. Wird die Pauschalbesteuerung über 2004 hinaus fortgeführt, können Beiträge bis zu einem Jahresbetrag von 1.752 Euro pauschal mit einem Steuersatz von 20 % zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer abgegolten werden. Werden Versorgungsverträge für mehrere Arbeitnehmer zusammengefasst, darf der pauschalierungsfähige Beitrag im Einzelfall nicht größer als 2.148 Euro und im Durchschnitt nicht höher als 1.752 Euro sein.

Sind die Voraussetzungen für eine steuerfreie Beitragszahlung bei Direktversicherungs- und Pensionskassen-Altzusagen nicht erfüllt, weil beispielsweise als Versorgungsleistung eine einmalige Kapitalzahlung vorgesehen ist, so ist die Pauschalbesteuerung die einzig mögliche Förderform. Sie wird vom Arbeitgeber ohne Zutun des Arbeitnehmers automatisch fortgeführt.



Bei Direktversicherungs-Altzusagen kann bis zum 30.6.2005 die Steuerfreiheit zugunsten der Pauschalbesteuerung abgewählt werden. Sofern der Arbeitnehmer die Beibehaltung der Pauschalbesteuerung bei Direktversicherungs-Altzusagen wünscht, muss er dies bis zum 30.6.2005 seinem Arbeitgeber mitteilen. Ohne eine entsprechende Mitteilung an den Arbeitgeber sind die Beiträge zu Direktversicherungs-Altzusagen ab 2005 grundsätzlich steuerfrei. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Pauschalbesteuerung einer Altzusage, so können zu seinen Gunsten zwar parallel Beiträge steuerfrei auf eine weitere Versorgungszusage entrichtet werden. Die Obergrenze für diese Steuerfreiheit liegt dann jedoch sowohl für eine weitere Altzusage (Versorgungszusage, die vor dem 1.1.2005 erteilt wurde) als auch für eine weitere Neuzusage (Versorgungszusage, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurde) bei 4 % der BBG-RV West. Im Jahr 2005 sind dies 2.496 Euro. Die für Neuzusagen vorgesehene Aufstockung der Steuerfreiheit um 1.800 Euro kann dann jedoch wegen der gleichzeitigen Nutzung der Pauschalbesteuerung nicht in Anspruch genommen werden.

Die steuerliche Situation der Direktversicherung in der Finanzierungsphase soll anhand des folgenden Schaubildes zusammenfassend veranschaulicht werden.

Daneben besteht auch die Möglichkeit, die Beiträge zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) mit dem individuellen Steuersatz des Arbeitnehmers zu versteuern und hierfür die Zulagenförderung bzw. einen ergänzenden Sonderausgabenabzug in Anspruch zu nehmen („Riester-Förderung“, vgl. hierzu Seite 20).

Wurde dem Arbeitnehmer eine unmittelbare Pensionszusage (auch Direktzusage genannt) erteilt, oder erfolgen zugunsten des Arbeitnehmers Zuwendungen an eine Unterstützungskasse, so ergeben sich in der Finanzierungsphase keine steuerlichen Konsequenzen für den Versorgungsanwärter. Die Steuerfreiheit für den Arbeitnehmer in der Finanzierungsphase hat bei diesen beiden Durchführungswegen grundsätzlich keine Obergrenze. Eine Förderung durch Zulagen oder ein Sonderausgabenabzug („Riester-Förderung“) ist jedoch nicht möglich.

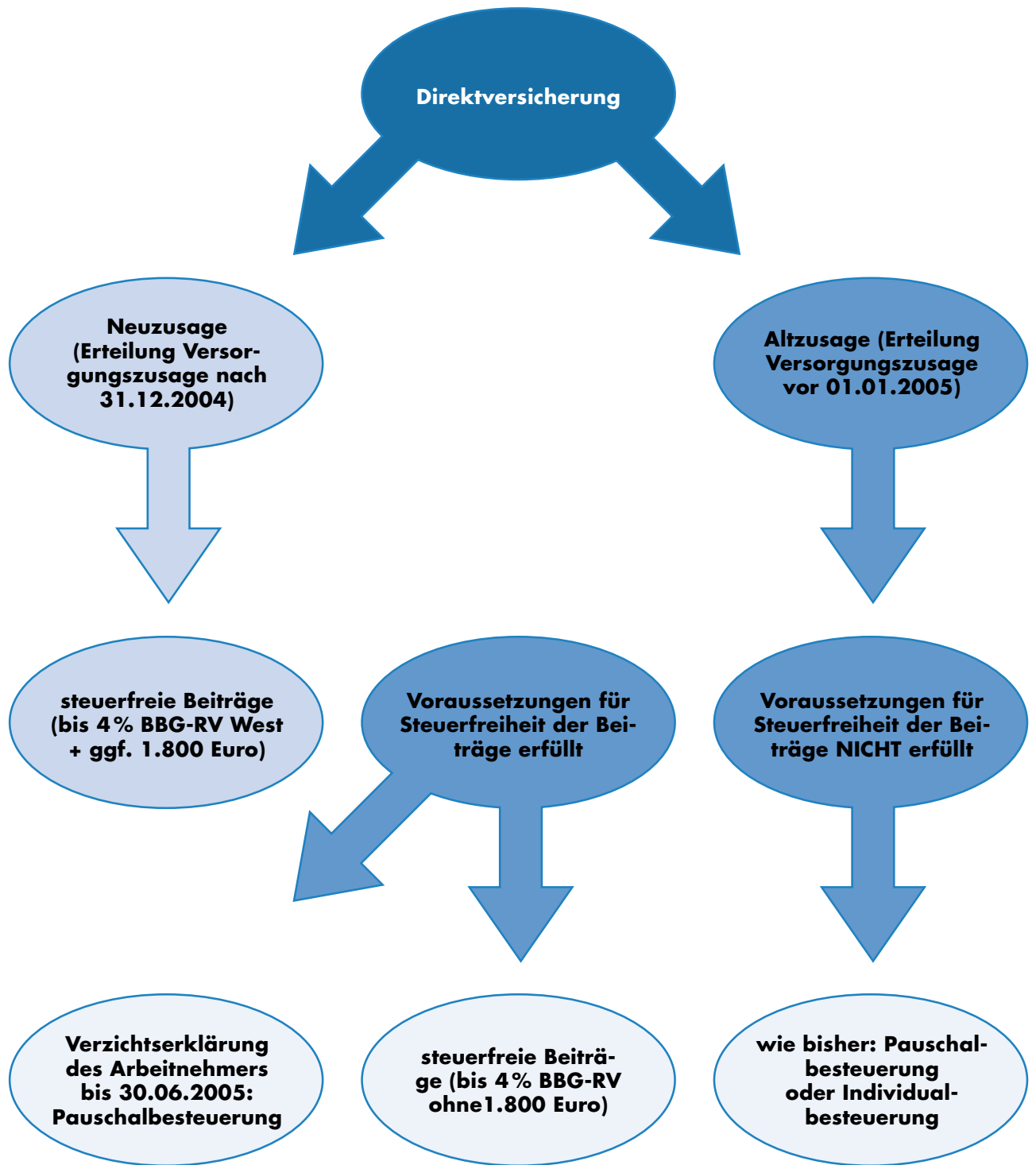


Welche steuerlichen Konsequenzen hat die betriebliche Altersversorgung in der Leistungsphase beim Arbeitnehmer?

Versorgungsleistungen werden unabhängig vom Durchführungsweg grundsätzlich – d.h. mit Ausnahme der Übergangsregelungen – nachgelagert besteuert. Die vollständig nachgelagerte Besteuerung greift auch dann, wenn die Zulagenförderung oder der zusätzliche Sonderausgabenabzug („Riester-Förderung“) in Anspruch genommen wurde. Bedingt durch das Alterseinkünftegesetz, werden die in der Leistungsphase bisher gewährten steuerlichen Vergünstigungen ab 2005 nach dem so genannten Kohortenprinzip (vgl. Seite 23) sukzessive abgebaut.

Rentenleistungen aus pauschal besteuerten Altverträgen (Direktversicherung oder Pensionskasse) sind mit ihrem Ertragsanteil – das ist der pauschal durch den Gesetzgeber abgeschätzte, während der Laufzeit der Rente anfallende Zinsanteil – steuerpflichtig. Der Ertragsanteil wird abhängig vom Alter bei Rentenbeginn mit einem bestimmten Prozentsatz festgesetzt. Dieser einmal festgelegte Prozentsatz bleibt dann für die Dauer des Rentenbezugs maßgeblich. Durch das Alterseinkünftegesetz wurde dieser typisierte Zinsertrag – auch für bereits laufende Rentenzahlungen – gesenkt. Beginnt die Rentenzahlung beispielsweise mit Alter 65, so wurden in der Vergangenheit 27 % der Rentenzahlungen in die steuerliche Bemessungsgrundlage einbezogen, ab 2005 sind nur noch 18 % dem Grunde nach steuerpflichtig.

Bei pauschal besteuerten Altverträgen sind Kapitalauszahlungen auch über das Jahr 2004 hinaus steuerbegünstigt. Bei Einhaltung bestimmter Fristbedingungen (Mindestversicherungsdauer zwölf Jahre) sind diese Kapitalleistungen steuerfrei, sofern der Vertrag vor dem 1.1.2005 abgeschlossen wurde.



Betriebliche Altersversorgung und Sozialversicherung

Der Versorgungsaufwand und die Versorgungsleistungen sind in unterschiedlichem Umfang in den Sozialversicherungen beitragspflichtig. Dies allerdings nur, soweit deren Beitragsbemessungsgrenzen noch nicht erreicht sind. Im Einzelnen hängt dies ab von der Frage, wer die Versorgungsaufwendungen jeweils finanziert: der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer.

Wie wird der Versorgungsaufwand in den Sozialversicherungen behandelt?

Unabhängig vom gewählten Durchführungsweg ist der Versorgungsaufwand bis zur Obergrenze von 4 % der BBG-RV (in 2005: 2.496 Euro) grundsätzlich in den Sozialversicherungen beitragsfrei. Die für Neuverträge ab 2005 bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) mögliche Aufstockung der steuerfreien Beiträge auf 1.800 Euro ist immer sozialversicherungspflichtig.

Sofern die Lohnsteuerpauschalierung für Direktversicherungs- und Pensionskassen-Altverträge genutzt wird, bleiben die Beiträge sozialversicherungsfrei. Voraussetzung hierfür ist, dass die Prämien nicht aus laufendem Arbeitsentgelt, sondern aus zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlten Entgeltbestandteilen geleistet werden (z.B. zusätzliche Arbeitgeberbeiträge oder Weihnachtsgeld).

Soweit die Zulagenförderung („Riester-Förderung“) in Anspruch genommen wird, sind die Versicherungsbeiträge sozialversicherungspflichtig.

Auf die Zuwendungen an Unterstützungskassen und bei Direktzusagen fallen grundsätzlich keine Sozialversicherungsbeiträge an. Diese Beitragsfreiheit bestand in der Vergangenheit unbegrenzt. Die Beitragsfreiheit wurde 2002 für die Entgeltumwandlung auf 4 % der BBG-RV begrenzt. Der vom Arbeitgeber finanzierte Versorgungsaufwand bleibt ohne Obergrenze beitragsfrei.

Wie werden die Versorgungsleistungen in den Sozialversicherungen behandelt?

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (Renten und Kapitalleistungen) unterliegen grundsätzlich in allen Durchführungswegen – unabhängig von ihrer steuerlichen Förderung – seit 2004 der vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Bei Kapitalleistungen gilt zur Berechnung der Höhe der Sozialversicherungsbeiträge fiktiv 1/120 der Leistung als monatlicher Zahlbetrag, der maximal auf 120 Monate angesetzt wird. Sowohl Renten- als auch Kapitalleistungen unterliegen nicht der Beitragspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Besteuerung und Sozialversicherung – Ein Gesamtschaubild

Die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen der betrieblichen Altersversorgung in der Finanzierungs- und Rentenbezugsphase sollen anhand des folgenden Schaubildes zusammenfassend veranschaulicht werden. Das Schaubild erstreckt sich über zwei Seiten; es ist, in Abhängigkeit von den verschiedenen Möglichkeiten zur Besteuerung der fünf Durchführungswege in der Finanzierungsphase, blockweise horizontal fortlaufend über beide Seiten zu lesen. Die einzelnen, durch das Steuerrecht vorgegebenen Konstellationen sind mit kleinen gelben Quadraten versehen. Quadrate auf derselben horizontalen Höhe gehören zur selben Konstellation.

Steuer- und Beitragsrecht der betrieblichen Altersversorgung – Finanzierungsphase

Durchführungs- weg	Finanzierungsphase			
	Lohnsteuer		Sozialversicherungsbeiträge	
	Arbeitgeber- finanziert	Entgelt- umwandlung	Arbeitgeber- finanziert	Entgelt- umwandlung
Direkt- versicherung	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei bis max. 4% BBG-RV (Neuzusagen: Aufstockung um 1.800 €) 20% Pauschalsteuer bis max. 1.752 €/2.148 € (Wahlrecht bei Altzusagen) 	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei bis max. 4% BBG-RV (Neuzusagen: Aufstockung um 1.800 €), sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft 20% Pauschalsteuer bis max. 1.752 €/2.148 € (Wahlrecht bei Altzusagen), sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft steuerpflichtig bei Zulagenförderung/ Sonderausgabenabzug 	<ul style="list-style-type: none"> beitragsfrei bis max. 4% BBG-RV, 1.800 €-Aufstockung beitragspflichtig beitragsfrei bis max. 1.752 €/2.148 € beitragspflichtig 	<ul style="list-style-type: none"> beitragsfrei bis max. 4% BBG-RV, 1.800 €-Aufstockung beitragspflichtig, beitragsfrei aus Einmalzahlungen bis max. 1.752 €/2.148 €, beitragspflichtig
Pensionskasse	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei bis max. 4% BBG-RV (Neuzusagen: Aufstockung um 1.800 €) soweit 4% BBG-RV steuerfrei ausgeschöpft: 20% Pauschalsteuer bis max. 1.752 €/2.148 € (bei Altzusagen) 	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei bis max. 4% BBG-RV (Neuzusagen: Aufstockung um 1.800 €), sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft soweit 4% BBG-RV steuerfrei ausgeschöpft: 20% Pauschalsteuer bis max. 1.752 €/2.148 € (bei Altzusagen), sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft steuerpflichtig bei Zulagenförderung/ Sonderausgabenabzug 	<ul style="list-style-type: none"> beitragsfrei bis max. 4% BBG-RV, 1.800 €-Aufstockung beitragspflichtig beitragsfrei bis max. 1.752 €/2.148 € beitragspflichtig 	<ul style="list-style-type: none"> beitragsfrei bis max. 4% BBG-RV, 1.800 €-Aufstockung beitragspflichtig beitragsfrei bis max. 1.752 €/2.148 € beitragspflichtig
Pensionsfonds	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei bis max. 4% BBG-RV (Neuzusagen: Aufstockung um 1.800 €) 	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei bis max. 4% BBG-RV (Neuzusagen: Aufstockung um 1.800 €), sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft steuerpflichtig bei Zulagenförderung/Sonderausgabenabzug 	<ul style="list-style-type: none"> beitragsfrei bis max. 4% BBG-RV, 1.800 €-Aufstockung beitragspflichtig beitragspflichtig 	<ul style="list-style-type: none"> beitragsfrei bis max. 4% BBG-RV, 1.800 €-Aufstockung beitragspflichtig, beitragspflichtig
Unterstützungskasse	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei ohne Obergrenze bei der Lohnsteuer 	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei ohne Obergrenze bei der Lohnsteuer 	<ul style="list-style-type: none"> beitragsfrei ohne Obergrenze 	<ul style="list-style-type: none"> bis Ende 2001: beitragsfrei ohne Obergrenze, ab 2002 beitragsfrei bis max. 4% BBG-RV
Direktzusage	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei ohne Obergrenze 	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei ohne Obergrenze 	<ul style="list-style-type: none"> steuerfrei ohne Obergrenze 	<ul style="list-style-type: none"> bis Ende 2001: beitragsfrei ohne Obergrenze, ab 2002 beitragsfrei bis max. 4% BBG-RV

BBG-RV = Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung



Steuer- und Beitragsrecht der betrieblichen Altersversorgung – Rentenbezugsphase

	Rentenbezugsphase			
	Steuer		Sozialversicherungsbeiträge	
	Arbeitgeber-finanziert	Entgelt-umwandlung	Arbeitgeber-finanziert	Entgelt-umwandlung
Direkt-versicherung	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 22 Nr. 5 EStG ■ Ertragsanteil steuerpflichtig § 22 Nr. 1 EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 22 Nr. 5 EStG ■ Ertragsanteil steuerpflichtig § 22 Nr. 1 EStG ■ steuerpflichtig § 22 Nr. 5 EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner 	
Pensionskasse	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 22 Nr. 5 EStG ■ Ertragsanteil steuerpflichtig § 22 Nr. 1 EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 22 Nr. 5 EStG ■ Ertragsanteil steuerpflichtig § 22 Nr. 1 EStG ■ steuerpflichtig § 22 Nr. 5 EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner 	
Pensionsfonds	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 22 Nr. 5 EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 22 Nr. 5 EStG ■ steuerpflichtig § 22 Nr. 5 EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner 	
Unterstützungs-kasse	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 19 II EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 19 II EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner 	
Direktzusage	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 19 II EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ steuerpflichtig § 19 II EStG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner 	

Die Betriebsrente in der Praxis



Welche Aspekte sind für den Arbeitgeber wichtig?

Arbeitgeberfinanzierte (freiwillige) betriebliche Altersversorgung kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie den personal- und finanzwirtschaftlichen Zielvorgaben des Unternehmens entspricht.

Ein Unternehmen geht in aller Regel davon aus, dass die zur Verfügung stehenden Mittel möglichst effizient eingesetzt werden sollen. Es braucht Kalkulationssicherheit und eine gewisse Flexibilität in der Finanzierung, d.h. beim Aufbringen der Mittel und bei der Steuerung in Abhängigkeit von unter Umständen stark schwankenden Jahresergebnissen.

Weitere Ziele, die Unternehmen mit der betrieblichen Altersversorgung verfolgen, sind die Akquisition von qualifiziertem Personal, die laufende Motivation der Mitarbeiter, die Bindung von Leistungsträgern oder die Unterstützung anderer personalpolitischer Maßnahmen wie z.B. Frühpensionierungsprogramme.

Im Einzelfall kann es auch darauf ankommen, für den Fall einer Beendigung der unternehmerischen Tätigkeit oder der Veräußerung des Unternehmens eine Sicherstellung oder Ablösemöglichkeiten für die betriebliche Altersversorgung zu schaffen.

Welche Aspekte sind für den Arbeitnehmer wichtig?

Natürlich sollte die Betriebsrente so gestaltet sein, dass sie dem Bedarf des Arbeitnehmers entspricht. Dies sollte nicht allzu schwierig sein.

Darüber hinaus ist die Transparenz der Zusage die vielleicht wichtigste Voraussetzung für eine effiziente Mittelverwendung. Die Leistungen müssen von den Arbeitnehmern verstanden und richtig eingeschätzt werden können.

Besonders leicht verständlich sind Zusagen, die dem Berechtigten (d.h. dem pflichtversicherten Arbeitnehmer) die Höhe der Leistungen als Absolutbetrag oder in Prozent seiner Bezüge explizit vor Augen führen. Er kann natürlich am leichtesten dann zu einer sachgerechten Bewertung kommen, wenn er den zur Finanzierung der versprochenen Leistungen notwendigen Beitrag kennt.

Eine Hilfe für eine entsprechende Wertschätzung kann deshalb eine Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung sein.



Wer entscheidet über die betriebliche Altersversorgung?

Betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich eine **freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers**. Der Arbeitgeber entscheidet allein,

- ob er einen finanziellen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung leisten will,
- für welchen Personenkreis er sich entscheidet,
- in welchem Umfang er Mittel bereitstellen will (Dotierungsrahmen) und
- auf welche Weise er die betriebliche Altersversorgung organisieren will (Durchführungsweg).

Der einzelne Arbeitnehmer hat seit 2002 das Recht, in gewissen Grenzen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verlangen, wenn und soweit er bereit ist, zu deren Finanzierung auf Teile seines Entgelts zu verzichten (Entgeltumwandlung).

Dem Betriebsrat sind hinsichtlich der Altersversorgung Mitbestimmungsrechte eingeräumt. Sie beziehen sich auf die Verwaltung von Sozialeinrichtungen, die betriebliche Altersversorgung abwickeln, und auf den Leistungsplan, nach dem die Leistungen festgesetzt werden (Verteilung der Mittel). Die Höhe der vom Arbeitgeber bereitgestellten Mittel kann er jedoch nicht bestimmen.

Welche Rechtsgrundlage hat die betriebliche Altersversorgung?

Betriebliche Altersversorgung kann auf einer individualrechtlichen oder kollektivrechtlichen Grundlage beruhen.

- Zu den **individualrechtlichen Grundlagen** zählen einzelvertragliche Regelungen im Arbeitsvertrag oder in einem gesonderten Pensionsvertrag. Die Regelungen können dabei individuell ausformuliert oder in einem für mehrere oder alle Arbeitnehmer geltenden Regelwerk (Pensionsordnung) niedergelegt sein. Beides gilt rechtlich als Bestandteil des Arbeitsvertrags. Werden Regelwerke vom einzelnen Arbeitnehmer ausdrücklich angenommen, nennt man sie auch „vertragliche Einheitsregelung“, gelten sie allgemein und werden sie nicht vom einzelnen Arbeitnehmer gegengezeichnet, nennt man sie „Gesamtzusage“.
- **Kollektivrechtliche Grundlagen** für die betriebliche Altersversorgung können Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge sein, für die dann auch die entsprechenden betriebsverfassungsrechtlichen oder tarifvertragsgesetzlichen Regeln gelten.

Neben den explizit formulierten Rechtsgrundlagen gelten natürlich auch hier die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsrechts (z. B. der Gleichbehandlungsgrundsatz), des Vertragsrechts und die Grundsätze des Vertrauensschutzes.



Welche Risiken werden abgesichert?

Die Versorgungsfälle der betrieblichen Altersversorgung decken typischerweise die folgenden drei grundlegenden Lebensrisiken ab:

- die Versorgung im Alter (**Langlebigkeit**),
- die Absicherung bei Erwerbsminderung (**Invalidität**) oder
- die Versorgung Hinterbliebener nach dem Tod des Arbeitnehmers (**Hinterbliebenenversorgung**).

Für das Vorliegen einer betrieblichen Altersversorgung ist es ausreichend, wenn zumindest eines dieser Risiken abgesichert ist. Damit kann die betriebliche Altersversorgung ein mit der gesetzlichen Rentenversicherung im Wesentlichen vergleichbares Leistungsspektrum erreichen. In der Regel – aber nicht zwingend – knüpfen die Leistungen an die leistungsauslösenden Fälle der gesetzlichen Rentenversicherung an.

Wie kann die Versorgungszusage aussehen?

Für den Arbeitgeber gibt es im Prinzip drei Typen von Zusageformen, in denen er die Versorgungsleistungen für den Arbeitnehmer definieren kann:

Leistungszusagen

Bei einer Leistungszusage verspricht der Arbeitgeber eine von vornherein der Höhe nach bestimmbare Versorgungsleistung. Zu solchen leistungsdefinierenden Zusagen (defined benefit) zählen sowohl Festbetragszusagen als auch die so genannten Endgehaltspläne.

Letztere sehen für jedes versorgungsfähige Dienstjahr einen bestimmten Prozentsatz (beispielsweise 0,2 %) des letzten Gehalts vor Rentenbeginn als Rentenleistung vor. Sie sind daher – anders als Festbetragsysteme – unmittelbar von der Entwicklung der Entgelte abhängig und entsprechend weniger steuerbar. Festbetragszusagen definieren den Rentenanspruch als einen festen Euro-Betrag.

Ein in der Praxis vielfach bewährtes Beispiel kann im Tarifbereich z.B. ein Leistungsplan sein, der jeder Tarifgruppe einen bestimmten Euro-Betrag zuordnet. Die Rente ergibt sich dann als Produkt der abgeleiteten Dienstjahre mit dem jeweiligen Euro-Betrag. Um einerseits eine angemessene Absicherung vorzeitiger Versorgungsfälle zu erzielen und andererseits keine Anreize für ein Hinausschieben des Pensionierungszeitpunkts älterer Arbeitnehmer zu schaffen, werden oft jeweils diejenigen Dienstjahre angerechnet, die der Berechtigte bis zur Vollendung eines bestimmten Lebensjahres erreicht hat, bzw. es wird festgelegt, dass auf versicherungsmathematische Abschläge bei vorzeitiger Verrentung verzichtet werden kann.

Für Leitende Mitarbeiter könnte das Leistungssystem die Zahlung von Renten vorsehen, deren Höhe einzelvertraglich (nach bestimmten vom Arbeitgeber verfolgten Grundsätzen) vereinbart wird. Im Zusammenhang mit einer Neufestsetzung des Gehalts oder auch stattdessen wird dann eine Neufestsetzung des Rentenbetrags vereinbart.

Diese beispielhaft skizzierten Leistungssysteme zeichnen sich durch ein hohes **Maß an Kalkulationssicherheit** und **Transparenz** aus, sie erfüllen typische personalwirtschaftliche Zielsetzungen und sind kostengünstig zu verwalten.

Beitragsorientierte Leistungszusagen

Von den genannten, nur die spätere Leistung definierenden Zusagen sind die so genannten beitragsorientierten Leistungszusagen zu unterscheiden. Der Arbeitgeber berechnet hier die zugesagte Leistung anhand des Aufwands, den er für die Versorgung erbringen will. Daher machen beitragsorientierte Leistungszusagen wie kein anderes Leistungssystem den Wert und die Kosten einer Versorgungszusage explizit erkennbar:

Hierbei wird ein – ggf. fiktiver – Beitrag im Zeitpunkt der Beitragsentrichtung in einen Leistungsbaustein umgerechnet. Die bei Eintritt eines Versorgungsfalls fällige Leistung ergibt sich aus den bis dahin insgesamt aufgebauten Leistungsbausteinen.



Eine derartige Gestaltung ist durch das darin festgelegte Umrechnungsverfahren einer Reihe von Sachzwängen und Eigengesetzlichkeiten unterworfen. So ist zum Beispiel typisch für beitragsorientierte Leistungszusagen, dass mit der Umrechnung von Beiträgen in Leistungen eine Zinsgarantie verbunden ist, die im Allgemeinen unmittelbar vom Unternehmen erbracht werden muss.

Für das Unternehmen empfiehlt sich, die unterschiedlichen Wirkungen der verschiedenen Systeme auch im Hinblick auf die personalwirtschaftlichen Zielvorgaben zu analysieren. So hängt die Höhe der Leistungen aus beitragsorientierten Leistungssystemen vom Beitragsverlauf des gesamten Dienstlebens ab, während Festbetrags- oder Endgehaltssysteme in der Regel den Schwerpunkt auf den Vergütungsstand legen, der zuletzt vor Eintritt des Versorgungsfalls erreicht wurde.

In einem beitragsorientierten System erreicht also derjenige, der die geringste Karriereentwicklung erlebt, im Verhältnis zum letzten Entgelt die höchste Rente. Ein eher am letzten Gehalt orientiertes Versorgungsniveau hält hingegen die Möglichkeit offen, mit jeder Höherstufung in der Vergütung auch noch kurz vor der Pensionierung die Rente zu erhöhen.

Eine weitere Eigenschaft beitragsorientierter Systeme ist, dass eine „Verzinsung“ des Versorgungskontos systembedingt erfolgt. Daher ist ein Hinausschieben des Pensionierungszeitpunkts zwingend mit einem entsprechend höheren Rentenniveau verbunden.

Ähnliches gilt für Leistungszusagen, die so genannte versicherungsmathematische Abschläge/Zuschläge bei vorgezogenem bzw. hinausgeschobenem Altersrentenbeginn vorsehen. Derartige Wirkungen stehen allerdings nur selten im Einklang mit Altersteilzeit- und Vorruhestandsprogrammen.

Beitragsorientierte Gestaltungen finden sich in erster Linie bei versicherungsförmigen Durchführungswegen – insbesondere dann, wenn die Beiträge von den begünstigten Arbeitnehmern aufgebracht werden. Dies gilt vor allem für Entgeltumwandlungszusagen.

Beitragszusagen mit Mindestleistung

Durch die Rentenreform 2001 wurden Beitragszusagen mit Mindestleistung neu eingeführt. Wenn der Arbeitgeber eine derartige Zusage erteilt, verpflichtet er sich nur zur Entrichtung eines bestimmten Betrags für den Aufbau einer Betriebsrente. Die letztliche Höhe der Versorgungsleistungen ist nicht mehr Bestandteil seiner Zusage, sondern abhängig von den Ergebnissen, die mit den Beiträgen von der gewählten Versorgungseinrichtung erzielt werden.

Die Beiträge werden durch einen Versorgungsträger angelegt. Infrage kommen für Beitragszusagen mit Mindestleistung die Durchführungswege

- Direktversicherung,
- Pensionskasse,
- Pensionsfonds.

Die Versorgungsleistungen richten sich dabei nach den eingezahlten Beiträgen, unter Umständen auch nach den hieraus erzielten Kapitalerträgen, wobei ein gewisser versicherungstechnischer Risikoausgleich für vorzeitige Versorgungsfälle und zum Ausgleich des Langlebkeitsrisikos einzubeziehen ist. Als Mindestleistung ist dabei die Rückzahlung der eingezahlten Beiträge vorzusehen, soweit diese nicht rechnungsmäßig für den Risikoausgleich verbraucht sind.

Wesentlicher Unterschied zu den leistungsorientierten Gestaltungen ist hier die Abhängigkeit der Leistungshöhe vom **Erfolg der Investition** der entrichteten Beiträge. Es wird für konkrete Produktgestaltungen, sollen derartige Zusageformen erfolgreich sein, sicherlich darauf ankommen, die Höhe der Anwartschaften und Leistungen nicht zu großen Schwankungsrisiken zu unterwerfen.



Reine Beitragszusagen

Nach wie vor sind reine Beitragszusagen (defined contribution), bei denen sich die Verpflichtung des Arbeitgebers allein auf die Zahlung von Beiträgen beschränkt, innerhalb der betrieblichen Altersversorgung nicht möglich.

Die Vor- und Nachteile der einzelnen Durchführungswege – eine Übersicht

Die Beurteilung der einzelnen Durchführungswege aus der Sicht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hängt ab von der konkreten Ausgangssituation. Da die Wahl des Durchführungsweges Sache des Arbeitgebers ist, stehen seine, d. h. die betrieblichen Belange, im Allgemeinen im Vordergrund. Für den Arbeitnehmer ist von Bedeutung, dass es überhaupt eine funktionsfähige betriebliche Altersversorgung mit entsprechender Risikoabsicherung und Vorsorge gibt, dass er die Möglichkeit der Förderung und Entgeltumwandlung in Anspruch nehmen kann und schließlich, dass er hierfür einen leistungsstarken, sicheren und kostengünstigen Versorgungsträger vorfindet.

Die im Folgenden genannten Vor- und Nachteile sind dabei im Einzelfall und beim einzelnen Unternehmen oft von ganz unterschiedlichem Gewicht.

Die Vor- und Nachteile der verschiedenen Durchführungswege können sich verwischen oder auch stärker ausgeprägt in Erscheinung treten, sobald sich das Angebot für einzelne Formen am Markt vergrößern wird. Insbesondere überbetriebliche Pensionskassen und Pensionsfonds werden ihre Dienste auch für kleine und mittlere Unternehmen anbieten. Dann kommt es darauf an, die jeweils günstigste Form für das eigene Unternehmen herauszufinden und dann das beste Angebot herauszukristallisieren oder einen eigenen Weg zu beschreiten.



Als Vorteile der einzelnen Durchführungswege kommen in Betracht:

Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	Unterstützungskasse	Direktzusage
■ Bilanzverkürzung	■ Bilanzverkürzung	■ Bilanzverkürzung	■ Bilanzverkürzung	
■ Pauschalbesteuerung der Beiträge bei Altzusagen	■ Pauschalbesteuerung der Beiträge bei Altzusagen			
■ Förderfähig ■ steuerfreie Zusagen bis 4 % der BBG-RV, ■ Aufstockung bei Neuzusagen	■ Förderfähig ■ steuerfreie Zuwendung bis 4 % der BBG-RV ■ Aufstockung bei Neuzusagen	■ Förderfähig ■ steuerfreie Zuwendung bis 4 % der BBG-RV ■ Aufstockung bei Neuzusagen		
■ nachgelagerte Besteuerung	■ nachgelagerte Besteuerung	■ nachgelagerte Besteuerung	■ nachgelagerte Besteuerung ■ flexible Dotierung	■ nachgelagerte Besteuerung ■ Liquiditätsschonung
■ nicht PSV-pflichtig ■ geringes Haftungsrisiko	■ nicht PSV-pflichtig ■ geringes Haftungsrisiko	■ flexible Kapitalanlage	■ freie Kapitalanlage	■ freie Nutzung des Kapitals
■ Anspruch auf Übertragung bei Neuzusagen	■ Anspruch auf Übertragung bei Neuzusagen	■ Anspruch auf Übertragung bei Neuzusagen		

Als Nachteile der einzelnen Durchführungswege werden unter Umständen empfunden:

■ Liquiditätsabfluss	■ Liquiditätsabfluss	■ Liquiditätsabfluss	■ Begrenzte körperschaftsteuerliche Dotierungsmöglichkeiten	■ restriktive Bedingungen bei Bildung von Pensionsrückstellungen
			■ keine Zulagenförderung	■ keine Zulagenförderung
				■ Bilanzverlängerung
		■ Haftung ■ PSV-pflichtig	■ Haftung ■ PSV-pflichtig auch bei Rückdeckung	■ Haftung ■ PSV-pflichtig
■ nicht ausreichend für Führungskräfte	■ nicht ausreichend für Führungskräfte	■ nicht ausreichend für Führungskräfte		
	■ nur geeignet für mittlere und größere Unternehmen oder in Form von überbetrieblichen Kassen	■ nur geeignet für mittlere und größere Unternehmen oder in Form von überbetrieblichen Fonds		

BBG-RV = Beitragsbemessungsgrenze
in der gesetzlichen Rentenversicherung
PSV = Pensions-Sicherungs-Verein
auf Gegenseitigkeit (PSVaG)

Sonstige arbeitsrechtliche Fragen



Was geschieht bei Kündigung mit den Versorgungsanwartschaften?

Wird ein Arbeitsverhältnis vor Versorgungsbeginn beendet, so sind die bereits erworbenen Versorgungsanwartschaften unter bestimmten Bedingungen aufrechtzuerhalten: Sie werden „unverfallbar“.

Diese **Unverfallbarkeit** gilt für Versorgungszusagen, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens fünf Jahre bestanden haben. Der Arbeitnehmer muss zu diesem Zeitpunkt mindestens das 30. Lebensjahr vollendet haben. Für Zusagen ab 2009 wurde die Altersgrenze auf 25 Jahre gesenkt.

Beruht die Versorgungszusage auf einer Entgeltumwandlung, so tritt die Unverfallbarkeit sofort, d.h. ohne die genannten Bedingungen ein, da der Arbeitnehmer selbst für die Finanzierung aufgekommen ist.

Der Höhe nach hat der ausscheidende Arbeitnehmer einen gesetzlich garantierten Mindestanspruch auf spätere Versorgungsleistungen. Dieser besteht in einem bestimmten Anteil der in Aussicht gestellten Leistungen. Der Anteil ergibt sich aus dem Verhältnis der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich zurückgelegten zu der bis zur Altersgrenze insgesamt möglichen Betriebszugehörigkeitszeit. Veränderungen der Bemessungsgrundlagen für die Leistungen, die nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintreten, bleiben unberücksichtigt, d.h. die unverfallbaren Anwartschaften werden beim vorzeitigen Ausscheiden „eingefroren“.

Bei Pensionskassen und Direktversicherungen kann der begünstigte Arbeitnehmer in der Regel in den bestehenden Vertrag eintreten und die Versicherung nach seinem Ausscheiden mit eigenen Beiträgen fortsetzen. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft kann bei diesen Durchführungswegen auf den nach den versicherungsvertraglichen Bedingungen erreichten Teil der Anwartschaft festgelegt werden.

An die Stelle dieser zeitanteiligen Berechnung tritt bei beitragsorientierten Leistungszusagen und bei Entgeltumwandlungszusagen ein anderer Wert. Unverfallbar ist der bis zum Ausscheiden erworbene Teil der Anwartschaft. Entsprechendes gilt für Beitragszusagen mit Mindestleistung.

Darf man betriebliche Altersversorgung nach den Ausscheiden des Arbeitnehmers abfinden?

Die Möglichkeit, Anwartschaften auf künftige Versorgungsleistungen oder bereits laufende Renten nach dem Ausscheiden abzufinden, ist durch das Alterseinkünftegesetz erheblich eingeschränkt worden. Der Arbeitgeber darf eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft oder eine bereits laufende Rente ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur noch dann abfinden, wenn die Monatsrente, die abgefunden werden soll, nicht höher sein würde als 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Diese Bezugsgröße ändert sich regelmäßig. Seit 2004 beträgt sie 2.415,- Euro in den alten bzw. 2.030,- Euro in den neuen Bundesländern, d.h. die Abfindung von Renten oder Anwartschaften, die höher als 24,15/20,30 Euro monatlich sind, ist unzulässig. Für Kapitalleistungen gibt es ebenfalls Grenzwerte. Ausnahmen gelten, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet wurden oder wenn eine Anwartschaft während eines Insolvenzverfahrens verdient wurde. Abfinden darf der Arbeitgeber auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer eine Übertragung auf seinen Folgearbeitgeber verlangt.



Darf man betriebliche Altersversorgung schuldbefreiend übertragen?

Auch die Möglichkeiten, nach Eintritt des Versorgungsfalls oder nach vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses die unverfallbare Anwartschaft oder die laufende Rentenleistung schuldbefreiend auf einen Anderen zu übertragen, wurden durch das Alterseinkünftegesetz grundlegend verändert. Unter bestimmten Bedingungen hat der ausgeschiedene Arbeitnehmer künftig Anspruch darauf, dass der so genannte Übertragungswert auf seinen neuen Arbeitgeber übertragen wird und dieser ihm eine wertgleiche Zusage bei einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung erteilt. Voraussetzung dieses neuen Anspruchs auf „Portabilität“ ist, dass die Zusage, auf der der Versorgungsanspruch beruht, nach dem 31.12.2004 erteilt wird („Neuzusage“), der ehemalige Arbeitgeber die Zusage über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchführt und der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigt. Im Jahre 2005 entspricht dies einem Betrag in Höhe von max. 62.400 € p.a. Der Arbeitnehmer muss seinen Anspruch auf Übertragung allerdings innerhalb eines Jahres nach Beendigung seines alten Arbeitsverhältnisses geltend machen.

Auch freiwillige Übertragungen sind zulässig, wenn sie sich an den vorstehenden Bedingungen orientieren.

Die Höhe des „Übertragungswertes“ ist gesetzlich im Betriebsrentengesetz definiert; die Diskussion über die Auslegung des Gesetzes ist jedoch noch in vollem Gange. Es empfiehlt sich – insbesondere bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung – eine frühzeitige und wenn möglich vor der Übertragung durchzuführende Abstimmung mit allen Beteiligten (ehemaliger Arbeitgeber, ehemaliger Versorgungsträger, neuer Arbeitgeber, neuer Versorgungsträger und last but not least der Arbeitnehmer).



Was geschieht, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird?

Die Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers sind gegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers geschützt. Denn soweit die Erfüllung der Versorgungszusagen von der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers abhängig ist, sieht das Betriebsrentengesetz eine gesetzliche Pflicht zur Absicherung der Versorgungszusagen gegen dessen Insolvenz vor.

Die Insolvenzsicherung wird durch den in Köln ansässigen Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) abgewickelt. Die **Insolvenzsicherungspflicht** betrifft alle Arbeitgeber, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen über

- Direktzusage,
- Unterstützungskassen oder
- Pensionsfonds.

Direktversicherungen sind ebenfalls in die Insolvenzsicherung einzubeziehen, soweit durch Beleihung der Verträge durch den Arbeitgeber ein Erfüllungsrisiko für den Begünstigten besteht.

Nicht gegen Insolvenz zu versichern sind Direktversicherungen, die nicht abgetreten oder beliehen sind, sowie Leistungen von Pensionskassen. Hier geht der Gesetzgeber davon aus, dass die finanztechnische Konstruktion dieser Durchführungswege und die bestehende Versicherungsaufsicht einen ausreichenden Schutz für die Versicherten bieten.



Durch die Insolvenzsicherung wird der Teil der Versorgungsleistung geschützt, der bereits gezahlt wird oder der bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gesetzlich unverfallbar wäre. Eine Einschränkung ergibt sich allerdings aus einer Vorschrift, die den PSVaG vor missbräuchlicher Inanspruchnahme schützen soll. Danach sind Verbesserungen von Versorgungszusagen, soweit sie in den beiden letzten Jahren vor Eintritt des Sicherungsfalls vereinbart worden sind, bei der Bemessung der Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Die Beiträge zur Insolvenzsicherung zahlt der Arbeitgeber. Bemessungsgrundlage für den Beitrag sind die für die Versorgungsleistung planmäßig angesammelten Mittel. Der Beitrag ist in seiner Höhe vom Schadensverlauf abhängig; er beträgt im Durchschnitt etwa 0,2 % der genannten Mittel.

Werden die gezahlten Betriebsrenten dynamisiert?

Für Versorgungszusagen, die eine laufende Rentenzahlung vorsehen, gibt es gesetzliche Vorschriften zur **Anpassung der Rentenleistungen**. Diese Renten sind vom Arbeitgeber alle drei Jahre unter Beachtung der Belange des Versorgungsempfängers und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu überprüfen. Wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers dem nicht entgegensteht, ist eine Anpassung entsprechend der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, höchstens jedoch entsprechend der Entwicklung der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens vorzunehmen.

Diese **Überprüfungspflicht** gilt nicht für Versorgungszusagen, die bereits eine Mindestanpassung von 1 % pro Jahr ab Rentenbeginn vorsehen. Sie entfällt auch für Renten aus einer Direktversicherung oder Pensionskasse, bei denen sämtliche auf den Rentnerbestand entfallenden Überschüsse zu Rentenerhöhungen verwendet werden. Bei Entgeltumwandlungszusagen ab 2001 ist eine Mindestanpassung von 1 % pro Jahr zwingend vorgeschrieben. Beitragszusagen mit Mindestleistung sind hingegen von den Anpassungsvorschriften ausgenommen.



Der Weg zur Betriebsrente – ein Handlungsleitfaden

Mit der Rentenreform 2001, dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz und dem Alterseinkünftegesetz geht die Aufforderung, sich um eine betriebliche Altersversorgung zu kümmern, an beide Seiten: den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer.

Der **Arbeitnehmer** soll die ihm gebotenen Wege der Förderung und der Entgeltumwandlung nutzen, und es stellt sich die Frage nach der für ihn optimalen Förderung und nach den gebotenen Durchführungswegen.

Für den **Arbeitgeber** gibt es zusätzliche Wege und Dotierungsrahmen zur Einführung und zum Ausbau der Betriebsrenten in seinem Unternehmen, und er wird sich den für ihn geeigneten Durchführungsweg aussuchen und eine optimale Ausgestaltung – ggf. unter Einbeziehung einer schon bestehenden Betriebsrentenregelung – anstreben. Dies empfiehlt sich auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht (oder noch nicht) mit dem Wunsch zur Entgeltumwandlung auf den Arbeitgeber zugekommen ist.

1. Klärung der Vorfragen

Seit der Einführung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung 2001 ist die betriebliche Altersversorgung nicht mehr allein eine Sache von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat, sondern auch Gegenstand vieler Tarifvereinbarungen. Eine der ersten Fragen lautet daher:

Sind tarifvertragliche Vorgaben zu beachten?

Ist diese Frage zu bejahen, wird man meist auf Öffnungsklauseln oder bereits vorgefertigte Versorgungskonzepte stoßen, die Anhaltspunkte oder Angebote zu einer betrieblichen Versorgungsregelung liefern, in der Regel aber nicht zwingend sein sollten. Gibt es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Tarifbindung, sind beide in ihren Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung und in der Wahl des Durchführungswegs prinzipiell frei. Sie können jedoch auch tarifvertragliche Regelungen anwenden, indem sie darauf im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung Bezug nehmen.

Hat man die erste Frage geklärt, ergeben sich auf die folgende Frage:

Entgeltumwandlung – was ist möglich?

die Antworten – je nach Ausgangssituationen – wie folgt: Bei nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt es für die Entgeltumwandlung im Prinzip keine Einschränkungen, und zwar auch nicht im Tariflohnbereich. Tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind in ihrer Entscheidung nur hinsichtlich übertariflicher Lohnbestandteile frei. Für die Umwandlung von Tariflohn ist eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag zwingend erforderlich.



Für den **Arbeitnehmer** stellt sich im Hinblick auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung die Vorfrage:

Welche Förderung ist optimal?

Mit der Rentenreform 2001 sind zwei Förderwege eröffnet worden. Zum einen werden über die nachgelagerte Besteuerung die Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung steuerfrei gestellt („Eichel-Förderung“). Zum anderen können individuell versteuerte Versorgungsbeiträge durch Zulagen bzw. einen ergänzenden Sonderausgabenabzug gefördert werden („Riester-Förderung“). Die Entscheidung über die optimale Nutzung dieser beiden Optionen hängt ab von den individuellen Einkommens- und Familienverhältnissen der Arbeitnehmer.

Allgemein kann man jedoch Folgendes sagen:

Für Bezieher geringerer Einkommen bzw. Arbeitnehmer mit mehreren Kinder, die keine oder nur geringe Steuern zahlen, ist die Steuerfreistellung der Versorgungsbeiträge durch die nachgelagerte Besteuerung wenig attraktiv. Diese Gruppe von Arbeitnehmern wird das Ziel haben, die Zulagen in Anspruch zu nehmen, die mit steigender Kinderzahl zunehmen. Demgegenüber wird bei Arbeitnehmern mit einer hohen Steuerbelastung das Interesse an einer nachgelagerten Besteuerung des Versorgungsaufwands überwiegen.

Der **Arbeitgeber** ist nach Einführung der Entgeltumwandlung nicht mehr völlig frei, ob und für wen er eine betriebliche Altersversorgung einführen will. Ihm bleibt allerdings die Wahl des Durchführungswegs:

Welcher Durchführungsweg führt zum Ziel?

Bei der Entscheidung wird der Arbeitgeber natürlich die Ausgangssituation der Arbeitnehmer mit im Auge behalten. Soweit von deren Seite die Zulagenförderung oder ggf. ein ergänzender Sonderausgabenabzug in Anspruch genommen werden soll, kann dieses Ziel über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds erreicht werden. Hier sind Obergrenzen zu beachten.

Steuerfreiheit des Versorgungsaufwands ohne Obergrenzen gibt es bei Unterstützungskassen und unmittelbaren Pensionszusagen. Bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen besteht diese Möglichkeit nur bis zur Obergrenze von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (in 2002 2.496 Euro) zzgl. der 1.800 Euro-Aufstockung bei Neuverträgen (Versorgungszusage nach dem 31.12.2004 erteilt).

Dem Arbeitgeber obliegt die Einrichtung und Organisation, er muss von seiner Seite aus keine eigenen Mittel für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stellen. Dennoch wird er seit der Rentenreform 2001 natürlich gewisse Vorstellungen haben oder entwickeln zu folgenden Frage:



Welchen Aufwand kann/will das Unternehmen für seine betriebliche Altersversorgung tragen?

Welche Arbeitnehmer sollen begünstigt werden?

Wenn es bisher noch keine Betriebsrente im Unternehmen gab, so sind die jüngsten Reformen (Entgeltumwandlungsanspruch, nachgelagerte Besteuerung) sicher Anlass, über eine Einführung nachzudenken. Bei einem schon bestehenden Versorgungssystem ergibt sich ohnehin Überprüfungs- und Anpassungsbedarf an die neue steuerliche Situation, sodass auch hier unter Umständen neue Antworten auf die genannten Fragen gefunden werden müssen.

Nach einer mehr oder weniger detaillierten Klärung der Vorfragen kann als nächster Schritt die Einführung des betrieblichen Versorgungssystems vom Arbeitgeber in Angriff genommen werden:

2. Vorbereitung der Einführung

In diesem Stadium geht es auch um Information. Eine Auswahl möglicher Ansprechpartner und Berater ist am Ende dieser Broschüre aufgeführt.

Die Grundlage für jedes betriebliche Versorgungswerk bildet die schriftliche Ausarbeitung seiner Regelungen, eine Pensionsordnung, eine Versorgungsvereinbarung, eine Satzung oder Ähnliches.

Bei einer allein auf das Unternehmen bezogenen Einrichtung (unmittelbare Pensionszusage, betriebseigene Unterstützungskasse, Pensionskasse oder Pensionsfonds) kann man das Bedingungsmerk selbst entwickeln. Hierbei helfen Musterformulierungen aus entsprechenden Handbüchern und Kommentaren, Sachverständige oder spezialisierte Berater.

Bei externen Durchführungswegen (Direktversicherungen, überbetriebliche Pensionskassen, Pensionsfonds oder Unterstützungskassen) wendet man an sich am besten direkt an die geeignet erscheinenden Anbieter derartiger Einrichtungen. Die Auswahl und die Beurteilung der jeweiligen Angebote kann wiederum von unabhängigen Beratern unterstützt werden.

Ein Tipp: Nicht immer ist das erste Angebot auch das beste. Der Schritt in die betriebliche Altersversorgung bedeutet eine langfristige Bindung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Darum lassen Sie sich Zeit und prüfen Sie in Ruhe.



Am Ende der Vorbereitungsphase steht ein ausformuliertes, durchkalkuliertes Konzept mit der Festlegung der für das Unternehmen als optimal erkannten Durchführungsform. Soweit der Arbeitgeber in der Vorbereitungsphase dies nicht bereits getan hat, erfolgt im folgenden Schritt die Abstimmung mit dem Betriebsrat:

3. Abstimmung mit dem Betriebsrat

Weder die Wahl des Durchführungswegs noch die Höhe der Arbeitgeber-Aufwendungen sind mitbestimmungspflichtig, dafür aber die Ausgestaltung des Leistungsplans. Eine besondere Bedeutung gewinnt die Mitbestimmung dadurch, dass unter Umständen wesentliche Teile der späteren Leistungen von den Arbeitnehmern selbst durch Entgeltumwandlung finanziert werden und für sie daher eine besonderes Interesse, aber auch eine zusätzliche Verantwortung für die Leistungsgestaltung besteht.

Bei unmittelbaren Pensionszusagen werden die Inhalte der Versorgungszusage, insbesondere die Leistungsarten und die Leistungsformel innerhalb des vorgegebenen Dotierungsrahmens unter unmittelbarer Mitwirkung des Betriebsrats festgelegt. Bei eigenständigen betrieblichen Versorgungseinrichtungen werden Arbeitnehmervertretungen in deren Gremien mit den Leistungsgrundsätzen befasst. Bei überbetrieblichen Einrichtungen beschränkt sich die Ausübung der Mitbestimmung allerdings im Wesentlichen auf die Auswahl von Tarifen.

Über die Ausgestaltung des Leistungsplans können Informationsgespräche und Verhandlungen mit dem Betriebsrat geführt werden. Nach einer Einigung wird das Konzept in seine Endfassung gebracht und in die Praxis umgesetzt.

4. Einrichtung der Verwaltung

Ein gewisser zusätzlicher, wenn auch vergleichsweise geringer Verwaltungsaufwand ist mit jeder Form der betrieblichen Altersversorgung verbunden. Das gewählte System muss für jeden einzelnen Arbeitnehmer eingerichtet werden und alle Veränderungen im Laufe der Zeit erfassen und umsetzen können.

Externe Durchführungswege übernehmen diese Aufgaben mehr oder weniger vollständig und stellen die entsprechenden Kosten in der Regel im Rahmen der Beitragsabrechnungen ex- oder meist implizit in Rechnung. Für das Unternehmen verbleiben Arbeiten wie der Datenaustausch, die im Rahmen der üblichen Personalbestandsverwaltung erledigt werden können.

Unmittelbare Pensionszusagen und betriebseigene oder -nahe Versorgungsträger können unternehmensintern, meist in der Personalabteilung, betreut werden. Bestehende Software kann hierzu erweitert oder ggf. neu eingerichtet werden. Auch für solche Aufgaben stehen am Markt Berater und spezialisierte Verwaltungsdienstleister zur Verfügung.



Zu einer guten und wirkungsvollen betrieblichen Versorgungsregelung gehört auch die regelmäßige Information der Arbeitnehmer über den aktuellen Stand und den Wert ihrer Versorgungsansprüche. Ab 2005 besteht mit Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes ein Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers bei berechtigtem Interesse. Es sollte daher sichergestellt sein, dass die gewählte Versorgungseinrichtung diese Informationen, wie gewünscht und gesetzlich gefordert, liefern kann. Die externen Versorgungsträger bieten hier zum Teil einen entsprechenden Service. In den unternehmenseigenen Einrichtungen kann man das Verwaltungssystem so einrichten, dass die Informationen in der gewünschten unternehmensspezifischen Form und Ausgestaltung bereitgestellt werden können.

5. Einführung und Bekanntgabe

Die Einführung des betrieblichen Versorgungswerks wird den Begünstigten in geeigneter Form mitgeteilt. Neben einer schriftlichen Information, einem Aushang am Schwarzen Brett, der Aushändigung der Versorgungsordnung oder Satzung an jeden Einzelnen ist auch eine mündliche Bekanntgabe zu empfehlen, etwa die Bekanntgabe auf einer Betriebsversammlung oder einer geeigneten Informationsveranstaltung.

Und zum Schluss:

Ihr betriebliches Versorgungswerk ist sicher eine gute und wichtige Sache. Verkünden Sie es mit Freude und Stolz, denn es kommt allen zugute.



Ihre Ansprechpartner für betriebliche Altersversorgung

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, des Landes Nordrhein Westfalen (MAGS)

Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Tel.: 0211 855-3499
E-Mail: poststelle@mags.nrw.de
www.mags.nrw.de oder auch
www.infonetz-altersvorsorge.de

Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)

Berlin-Kölnische Alle 2-4
50969 Köln
Tel.: 0221 93659-0
Fax: 0221 93659-299
E-Mail: info@psvag.de
www.psvag.de

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba)

Postfach 12 01 16
69065 Heidelberg
Tel.: 06221 137178-0
E-Mail: info@aba-online.de
www.aba-online.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Str. 29
10178 Berlin
Tel.: 030 2033-0
Fax: 030 2033-1055
E-Mail: info@bda-online.de
www.bda-online.de

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2
10709 Berlin
Tel.: 030 865-1
Fax: 030 865-27240
E-Mail: drv@drv-bund.de
www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

Deutscher Gewerkschaftsbund

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel.: 030 24060-0
Fax: 030 24060-324
E-Mail: info.bvv@dgb.de
www.dgb.de

Rentenversicherungsträger in Nordrhein-Westfalen

Deutsche Rentenversicherung Rheinland

Königsallee 71
40215 Düsseldorf
Tel.: 0211 937-0
Fax: 0211 937-3096
E-Mail: post@drv-rheinland.de
www.deutsche-rentenversicherung-rheinland.de

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2
10709 Berlin
Tel.: 030 865-1
Fax: 030 865-27240
E-Mail: bfa@bfa-berlin.de
www.bfa.de

Deutsche Rentenversicherung Westfalen

Gartenstraße 194
48147 Münster
Tel.: 0251 238-0
Fax: 0251 238-2960
E-Mail: kontakt@drv-westfalen.de
www.deutsche-rentenversicherung-westfalen.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Hauptverwaltung
Pieperstraße 14-28
44789 Bochum
Tel.: 0234 304-0
Fax: 0234 304-53050
E-Mail: rentenversicherung@kbs.de
www.deutsche-rentenversicherung-knappschaft-bahn-see.de

**Das Infonetz Altersvorsorge bietet kostenlose,
umfassende und neutrale Informationen rund
um die private und betriebliche Altersversorgung.
Sie erreichen das Infonetz unter:**

**www.infonetz-altersvorsorge.de
oder per Telefon unter:
0180 3 867867 (9 Cent/Min.).**





Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.

Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder kleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf

Internet:

www.mags.nrw.de
e-mail: info@mail.mags.nrw.de

Fax:

0211 855-3211

Text:

HEUBECK AG, Köln

Fotos:

Uli Grohs, Köln

Gestaltung:

Hansen Kommunikation, Köln

Druck:

BOSS Druck, Kleve

Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung des Herausgebers.
Düsseldorf, März 2009



www.mags.nrw.de