

Merkblatt

Betriebliche Altersversorgung

Inhalt

1 Einführung

- 1.1 Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?
- 1.2 Wann greift die betriebliche Altersversorgung?
- 1.3 Wie funktioniert die Entgeltumwandlung?

2 Die fünf Durchführungswege im Vergleich

- 2.1 Direktversicherung
- 2.2 Pensionskasse
- 2.3 Pensionsfonds
- 2.4 Pensions- bzw. Direktzusage
- 2.5 Unterstützungskasse

3 Was bedeutet Portabilität?

4 Einkommensteuerliche Folgen

- 4.1 Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
- 4.2 Pensionszusage
- 4.3 Unterstützungskasse

5 Riester-Förderung

1 Einführung

Für viele Arbeitnehmer wird die gesetzliche Rente in Zukunft nicht mehr ausreichen, um eine optimale Absicherung im Alter zu gewährleisten. Deshalb stellen sich viele Arbeitnehmer inzwischen schon beim Eintritt ins Berufsleben die Frage, welche zusätzlichen Möglichkeiten der Altersvorsorge sich anbieten. Während die Zahl der in Deutschland abgeschlossenen Riester-Verträge und anderen Lebensversicherungen stagniert, verzeichnet der Bereich der **betrieblichen Altersversorgung** immer noch Zuwachsraten. Was viele Arbeitnehmer nicht wissen: Bereits seit dem 01.01.2002 kann jeder Arbeitnehmer (also jeder Angestellte, Arbeiter und Auszubildende) **von seinem Arbeitgeber verlangen**, eine betriebliche Altersversorgung einzurichten und durchzuführen.

1.1 Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Das Grundprinzip der betrieblichen Altersversorgung ist einfach: Aus Anlass des Arbeitsverhältnisses sagt der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter Leistungen auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zu. Im Gegensatz zur privaten Vorsorge erteilt bei der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Versorgungsversprechen. Zur Durchführung dieses Versprechens kann der Arbeitgeber nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zwischen fünf Möglichkeiten wählen:

- **Direktversicherung** (§ 1b Abs. 2 BetrAVG)
- **Pensionskasse** (§ 1b Abs. 3 BetrAVG)
- **Pensionsfonds** (§ 1b Abs. 3 BetrAVG; § 112 VAG)
- **Pensionszusage** (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG)
- **Unterstützungskasse** (§ 1b Abs. 4 BetrAVG)

Hinweis

Bieten Arbeitgeber keine betriebliche Altersversorgung über Pensionsfonds oder -kassen an, können deren Mitarbeiter den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Die konkrete Auswahl des Versicherungsunternehmens bleibt allerdings dem Arbeitgeber vorbehalten.

Dieser **Rechtsanspruch des Arbeitnehmers** auf eine betriebliche Altersversorgung besteht unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer. Daher ist auch ein Betrieb mit nur einem Arbeitnehmer verpflichtet, diesem Arbeitnehmer auf Verlangen eine betriebliche Altersversorgung anzubieten.

Der Staat hat dem Arbeitgeber damit weitreichende **Mitwirkungspflichten** bei der Einrichtung und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung auferlegt. In diesem Zusammenhang treffen den Arbeitgeber Fürsorge-, Aufklärungs- und Informationspflicht gegenüber seinen Mitarbeitern - auch in Bezug auf die Versor-

gungsansprüche. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter unter anderem über die Vorteile der Entgeltumwandlung umfassend aufklären und ihnen aktiv eine betriebliche Altersversorgung anbieten muss.

Hinweis

Dass eine Aufklärung des Arbeitnehmers stattgefunden hat und dass er eventuell auf die Inanspruchnahme der Vorteile der betrieblichen Altersversorgung verzichtet hat, **sollten sich Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen und als Nachweis mit den Personalunterlagen aufbewahren.**

Der Arbeitgeber sollte nicht damit warten, bis ein Arbeitnehmer von ihm über die betriebliche Altersversorgung informiert werden möchte, sondern von sich aus aktiv werden, um etwaige **Schadenersatzansprüche** zu vermeiden.

1.2 Wann greift die betriebliche Altersversorgung?

Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung werden mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses fällig. Hierzu gehört unter anderem das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

Hinweis

Bis einschließlich 2011 gilt bei der Altersversorgung als Untergrenze die Vollendung des 60. Lebensjahres. Für Versorgungszusagen, die seit Anfang 2012 erteilt werden, gilt das 62. Lebensjahr. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können daher in berufstypischen Ausnahmefällen schon vorher gewährt werden. Außerdem kann sich die Üblichkeit auch aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ergeben.

Die betriebliche Altersversorgung eignet sich auch zur Hinterbliebenenversorgung. Denn auch beim Tod des Arbeitnehmers werden Ansprüche daraus fällig.

Hinweis

Zur Hinterbliebenenversorgung gehören Leistungen an den überlebenden oder früheren Ehegatten des Arbeitnehmers, an kindergeldberechtigte Kinder (bis 25 Jahre) sowie auch an den Lebensgefährten oder -partner nach § 5 LPartG. Als Kind kann auch ein Pflege- oder Stiefkind in Betracht kommen, wenn spätestens bei Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenversorgung eine schriftliche Versicherung des Arbeitnehmers vorliegt, aus der sich das Pflege- bzw. Stiefkind namentlich ergibt und das Kindschaftsverhältnis bestätigt wird. Bei Versorgungszusagen, die bis einschließlich 2006 erteilt wurden, liegt die Altersgrenze der Kinder bei 27 Jahren.

Außerdem greift die betriebliche Altersversorgung auch im Fall der Invalidität des Arbeitnehmers.

1.3 Wie funktioniert die Entgeltumwandlung?

Übernimmt der Arbeitgeber keine Beiträge zu einer Direktversicherung zusätzlich zum vereinbarten Gehalt, besteht die Option der sogenannten **Entgeltumwandlung**. Dann behält der Arbeitgeber die Versicherungsprämien vom Gehalt ein, entweder laufend monatlich oder einmalig beim Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Um eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, künftige Arbeitslohnansprüche zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen. Von einer Entgeltumwandlung müssen jedoch die Eigenbeiträge des Arbeitnehmers unterschieden werden, bei denen der Arbeitnehmer aus seinem bereits zugeflossenen und versteuerten Arbeitsentgelt Beiträge zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung leistet.

Hinweis

Die Herabsetzung von Arbeitslohn (laufender Arbeitslohn, Einmal- und Sonderzahlungen) zugunsten der betrieblichen Altersversorgung wird aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich auch dann als Entgeltumwandlung steuerlich anerkannt, wenn die Gehaltsänderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Anteile umfasst. Dies gilt auch, wenn eine Einmal- oder Sonderzahlung einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft.

Bei einer Herabsetzung von laufendem Arbeitslohn ist es unproblematisch, wenn

- der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Lohnerhöhungen oder andere Arbeitgeberleistungen wie die betriebliche Altersversorgung bleibt oder
- die Gehaltsminderung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer oder -geber sie für künftigen Arbeitslohn einseitig ändern kann.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, künftig fällig werdenden Arbeitslohn ganz oder teilweise betragsmäßig **auf einem Konto gutzuschreiben**, um ihn in Zeiten der Arbeitsfreistellung auszuführen, führt weder die Vereinbarung noch die Wertgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto zum Zufluss von Arbeitslohn.

Wird das Wertguthaben des Arbeitszeitkontos vor Fälligkeit (planmäßige Auszahlung während der Freistellung) ganz oder teilweise zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabgesetzt, wird dies steuerlich als Entgeltumwandlung anerkannt. Die auszubuchenden Beträge aus dem Arbeitszeitkonto führen in diesem Fall nicht zum Zufluss von Arbeitslohn.

Bei einem **Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell** gilt dies sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase entsprechend. Folglich ist auch in

der Freistellungsphase steuerlich von einer Entgeltumwandlung auszugehen, wenn vor der Fälligkeit (planmäßige Auszahlung) vereinbart wird, das Wertguthaben des Arbeitszeitkontos oder den während der Freistellung auszahlenden Arbeitslohn zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen.

2 Die fünf Durchführungswege im Vergleich

2.1 Direktversicherung

2.1.1 Das Modell

Die Direktversicherung entspricht im Wesentlichen einer normalen privaten **Lebensversicherung**. Die Besonderheit besteht darin, dass der **Arbeitgeber der Versicherungsnehmer und Beitragszahler** ist. Die Versicherung wird auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen. Bezugsberechtigte der Versicherungsleistungen sind ganz oder teilweise der Arbeitnehmer beziehungsweise seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen.

Die Beiträge für die Versicherung können vom Arbeitnehmer (sogenannte arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung; aus Gehalt oder Sonderzahlungen) oder vom Arbeitgeber getragen werden (sogenannte firmenfinanzierte Direktversicherung). Seit 01.01.2005 sind die Beiträge zur Direktversicherung bis zu **4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung einkommensteuer- und sozialversicherungsfrei**. Dabei wird bundesweit die Beitragsbemessungsgrenze West der allgemeinen Rentenversicherung zugrunde gelegt (2013: 69.600 €, 2012: 67.200 € pro Jahr). Der **maximale Steuerfreibetrag 2013** beträgt somit **2.784 € pro Jahr (2012: 2.688 €)**. Außerdem steht dem Arbeitnehmer ein ebenfalls **steuerfreier Festbetrag** in Höhe von **1.800 €** zur Verfügung. Der Festbetrag kann jährlich genutzt werden,

- wenn keine Lohnsteuerpauschalierung vorgenommen wird und
- die Versorgungszusage nach dem 31.12.2004 erteilt wurde.

Grundsätzlich muss die Versicherung lebenslange Rentenleistungen vorsehen. Möglich ist jedoch auch die spätere Wahl einer einmaligen Kapitalauszahlung. In der sogenannten Leistungsphase, also bei den späteren Rentenauszahlungen oder der Kapitalauszahlung, müssen die Beiträge in voller Höhe versteuert werden - doch in der Regel mit einem niedrigeren Steuersatz als in der Erwerbsphase.

Beispiel 1

Ab 01.01.2013 wird eine Direktversicherung für Herrn Müller abgeschlossen. Er ist 30 Jahre alt, ledig, kinderlos und sein monatlicher Bruttolohn beträgt 3.000 €. Als monatli-

cher Versicherungsbetrag werden 260 € vereinbart. An Sozialversicherungsabgaben sind monatlich fällig:

gesetzliche Rentenversicherung (Arbeitgeberanteil: 9,45 %)	18,9 %
gesetzliche Krankenversicherung (Arbeitgeberanteil: 7,3 %)	15,5 %
Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil: 1,5 %)	3,0 %
Pflegeversicherung (Arbeitgeberanteil: 1,025 %)	2,3 %

	mit Direktversicherung	ohne Direktversicherung
Monatlicher Bruttolohn	3.000,00 €	3.000,00 €
Direktversicherung	260,00 €	0,00 €
Sozialversicherungsabgaben		
- Rentenversicherung	258,93 €	283,50 €
- Krankenversicherung	200,02 €	219,00 €
- Arbeitslosenversicherung	41,10 €	45,00 €
- Pflegeversicherung	28,09 €	30,75 €
Sozialversicherungsabgaben gesamt	527,14 €	578,25 €

Die jährliche Lohnnebenkostensparnis des Arbeitgebers von Herrn Müller beträgt 613,32 € (= 12 Monate x Beitragsdifferenz mit und ohne Direktversicherung) pro Jahr.

2.1.2 Vorteile des Arbeitgebers

- Möglichkeit der Entgeltumwandlung
- alle Formen der Leistungszusagen möglich
- geringer Verwaltungsaufwand
- Imageverbesserung
- kein Bilanzausweis der Versorgungsverpflichtung notwendig
- keine Insolvenzsicherungspflicht und daher keine PSV-Beiträge
- Lohnnebenkostensparnis
- Mitarbeiterbindung und -motivation
- Übernahme des Versicherungsrisikos vom Versicherer
- Vermeidung zusätzlicher Kosten (bei Entgeltumwandlung)

Hinweis

Für Arbeitgeber geht es darum, möglichst viele Mitarbeiter für die Direktversicherung zu gewinnen, denn eine hohe Beteiligungsquote bedeutet eine effektivere Senkung der Lohnnebenkosten.

2.1.3 Vorteile des Arbeitnehmers

- Möglichkeit der Entgeltumwandlung
- alle Formen der Leistungszusagen sind möglich
- Auf- und Ausbau einer Altersvorsorge

- flexible Gestaltung bei Arbeitgeberwechsel
- Kombination mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversicherung möglich
- Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge
- Versorgungsaufwand kann durch Zulagen gefördert werden oder bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze-Rentenversicherung (BBG-RV) steuer- und beitragsfrei gestellt werden. Zusätzlich können seit 2005 1.800 € steuerfrei eingebracht werden.
- Wahlrecht zwischen einer lebenslangen Rente oder einmaliger Kapitalauszahlung

Beispiel 2

Der ledige, kinderlose Herr Maier zahlt in 2013 2.000 € in seine Direktversicherung ein. Sein Jahresbruttogehalt beträgt 36.000 €. Die Sozialversicherungswerte entsprechen denen in Beispiel 1.

	ohne Direktversicherung	mit Direktversicherung
Bruttogehalt	36.000 €	36.000 €
- Direktversicherung		2.000 €
= Zu versteuerndes Bruttogehalt	36.000 €	34.000 €
- Lohnsteuer	5.591,00 €	5.057,00 €
- Solidaritätszuschlag	307,50 €	278,13 €
- Kirchensteuer	503,19 €	455,13 €
- Rentenversicherung	3.402,00 €	3.213,00 €
- Arbeitslosenversicherung	540,00 €	510,00 €
- Krankenversicherung	2.952,00 €	2.788,00 €
- Pflegeversicherung	459,00 €	433,50 €
= Nettogehalt:	22.245,31 €	21.265,24 €

Ergebnis

Der **jährliche Nettoaufwand** für die Direktversicherung beträgt **980,07 €**

Hinweis

Für den Arbeitnehmer besteht der Nachteil, dass durch die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung seine Leistungsansprüche (gesetzliche Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld) niedriger ausfallen. Außerdem muss er in der Auszahlungsphase volle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge erbringen.

2.2 Pensionskasse

2.2.1 Das Modell

Anders als bei der Direktversicherung ist bei diesem Durchführungsweg **eine Pensionskasse der Versorgungsträger**. Bei einer Pensionskasse handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, ähnlich einer privaten Lebensversicherungsgesellschaft, die der Versicherungsaufsicht unterliegt.

Der Arbeitgeber schließt auch bei diesem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab; er ist daher Versicherungsnehmer und Beitragszahler. Die Beiträge für die Pensionskasse können sowohl vom **Arbeitgeber finanziert** als auch vom **Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung** erbracht werden. Da der Arbeitnehmer die versicherte Person ist, kommen ihm beziehungsweise seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen als Bezugsberechtigte die späteren Versorgungsleistungen zugute.

Hinweis

Bei Ablauf der Versicherungsdauer oder im Todesfall wird die vereinbarte Leistung an den Arbeitnehmer oder an dessen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen gezahlt.

Nach den Regelungen des Einkommensteuergesetzes wird auch die Pensionskassenversorgung staatlich gefördert. Bei der Beitragsbemessungsgrenze gelten dieselben Grundsätze wie bei der Direktversicherung. Der Arbeitgeber spart also auch bei diesem Modell **Lohnnebenkosten**, und der Arbeitnehmer profitiert wiederum von **geringeren Sozialabgaben und geringerer Lohnsteuer**. Die Steuerbelastung des Arbeitnehmers verschiebt sich ins - meist günstigere - Rentenalter.

2.2.2 Vorteile des Arbeitgebers

- Möglichkeit der Entgeltumwandlung
- geringer Verwaltungsaufwand
- Imageverbesserung
- kein Bilanzausweis der Versorgungsverpflichtung notwendig
- keine Insolvenzschutzpflicht und daher keine PSV-Beiträge für Arbeitgeber
- Lohnnebenkostensparnis
- Mitarbeiterbindung und -motivation
- Übernahme des Versorgungsrisikos durch Versicherer

2.2.3 Vorteile des Arbeitnehmers

- Möglichkeit der Entgeltumwandlung
- alle Formen der Leistungszusagen sind möglich
- Auf- und Ausbau einer Altersvorsorge
- Beiträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei
- flexible Gestaltung bei Arbeitgeberwechsel
- Kombination mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversicherung möglich
- Versorgungsaufwand kann durch Zulagen gefördert werden oder bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze-Rentenversicherung steuer- und beitragsfrei gestellt werden. Zusätzlich können seit 2005 1.800 € steuerfrei eingebracht werden.

- Wahlrecht zwischen einer lebenslangen Rente oder einmaliger Kapitalauszahlung

Hinweis

Für Arbeitnehmer besteht der Nachteil, dass durch die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung seine Leistungsansprüche (gesetzliche Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld) niedriger ausfallen. Außerdem muss er in der Auszahlungsphase volle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge erbringen.

2.3 Pensionsfonds

2.3.1 Das Modell

Die neueste Form der betrieblichen Altersversorgung ist der Pensionsfonds. Es handelt sich hierbei ebenfalls um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die der Versicherungsaufsicht unterliegt - allerdings sind die **Anlagevorschriften** hier **nicht so streng** wie bei Direktversicherungen und Pensionskassen. Der dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen eingeräumte Rechtsanspruch bezieht sich auf die Leistung einer lebenslangen Rente. Mit Beginn der Rentenphase besteht die Möglichkeit, eine einmalige Auszahlung von bis zu 30 % des aufgebauten Altersvorsorgekapitals zu entnehmen.

Aufgrund der liberalen Anlagevorschriften des Pensionsfonds wird ein großer Teil des eingezahlten Kapitals in **Investmentfonds oder Aktien** angelegt.

Das Unternehmen führt die Beiträge - finanziert durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber erbracht - an den Pensionsfonds ab.

Auch der Pensionsfonds wird **staatlich gefördert** und auch hierbei sparen das Unternehmen Lohnnebenkosten und die Mitarbeiter zusätzlich Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge auf die eingezahlten Beträge.

Der Pensionsfonds bietet die Chance einer **effizienteren Kapitalanlage** als andere Durchführungswege, beinhaltet jedoch wegen des daraus folgenden **Kapitalanlagerisikos** auch gleichzeitig das Risiko einer Unterdeckung des Fonds. Realisiert sich das Kapitalmarktrisiko und kann der Fonds die zugesagte Versorgungsleistung nicht erbringen, trifft den Arbeitgeber aufgrund seines Versorgungsversprechens eine **Nachschusspflicht** in Höhe des fehlenden Versorgungskapitals.

Aber was passiert, wenn das Unternehmen in Konkurs geht? Für die **Sicherung** der betrieblichen Altersvorsorge ist der sogenannte **Pensionssicherungsverein** verantwortlich. Dafür zahlt der Arbeitgeber jährliche Beiträge in die Kasse ein.

2.3.2 Vorteile des Arbeitgebers

- Möglichkeit der Entgeltumwandlung
- alle Formen der Leistungszusagen möglich

- geringer Verwaltungsaufwand wegen Auslagerung auf den Fonds
- Imageverbesserung
- kein Bilanzausweis der Versorgungsverpflichtung notwendig
- Lohnnebenkostensparnis
- Mitarbeiterbindung und -motivation

2.3.3 Vorteile des Arbeitnehmers

- Möglichkeit der Entgeltumwandlung
- alle Formen der Leistungszusagen sind möglich
- Auf- und Ausbau einer Altersvorsorge
- flexible Gestaltung bei Arbeitgeberwechsel
- hohe Renditechancen
- Kombination mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversicherung möglich
- Versorgungsaufwand kann durch Zulagen gefördert werden oder bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze-Rentenversicherung steuer- und beitragsfrei gestellt werden. Zusätzlich können seit 2005 1.800 € steuerfrei eingebracht werden.
- Wahlrecht zwischen einer lebenslangen Rente oder einmaliger Kapitalauszahlung

Hinweis

Für Arbeitnehmer besteht der Nachteil, dass durch die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung seine Leistungsansprüche (gesetzliche Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld) niedriger ausfallen. Außerdem muss er in der Auszahlungsphase volle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge erbringen.

2.4 Pensions- bzw. Direktzusage

2.4.1 Das Modell

Bei der auch als **Direktzusage** bezeichneten Pensionszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalls **unmittelbar** die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen. In der Regel wird zur Sicherung der Versorgungsansprüche eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen.

Mit einer solchen Rückdeckungsversicherung sind die Versorgungsansprüche auch für den vorzeitigen Versorgungsfall - wie zum Beispiel bei Zahlung der lebenslangen Hinterbliebenen- oder Berufsunfähigkeitsrente - gesichert.

Der Arbeitgeber bildet Pensionsrückstellungen, die den Betriebsgewinn - und damit die Steuerlast - vermindern. Dabei stellen die Beiträge **Betriebsausgaben** dar, die den **Gewinn mindern**. In der Bilanz ist der jeweilige Wert der Versicherung auszuweisen (Aktivierung). Die

Finanzierung erfolgt entweder durch das Unternehmen oder vom Mitarbeiter aufgrund einer Entgeltumwandlung. Häufig teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Finanzierung. Die Pensionszusage wird ebenfalls staatlich gefördert. Wie bei Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds spart der Arbeitgeber Lohnnebenkosten und die Mitarbeiter zusätzlich Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge auf die durch Entgeltumwandlung finanzierten eingezahlten Beträge.

Eine Pensionszusage kann als Leistungszusage oder alternativ als beitragsorientierte Leistungszusage erteilt werden. Der Versorgungsberechtigte erhält bei der „klassischen“ Leistungszusage des Arbeitgebers eine feste Leistung zugesprochen.

Beispiel einer Leistungszusage

Die X-GmbH erteilt gegenüber ihrem langjährigen Geschäftsführer Peter Schmitz die „klassische“ Leistungszusage:

[...] Versorgungsleistungen

Die Leistungen umfassen:

Die Auszahlung einer monatlichen Altersrente in Höhe von 1.500 €.

Peter Schmitz erhält die Altersrente, wenn er nach Vervollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet. Voraussetzung ist weiter, dass er in den Ruhestand tritt.

Bei der beitragsorientierten Leistungszusage gibt der Arbeitgeber das Versprechen ab, einen bestimmten Beitrag für die Pensionszusage gegenüber dem Arbeitnehmer aufzuwenden. Die Beiträge (Aufwand), die der Arbeitgeber entrichtet, können beispielsweise für eine **Rückdeckungsversicherung** verwendet werden. Die Leistungen, die der Arbeitgeber dann aufgrund der erteilten Pensionszusage erbringen muss, entsprechen den Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung. Da das Versprechen nicht auf eine Leistung, sondern einen Beitrag bezogen ist, liegt der Vorteil dieser Zusageform in der besseren Kalkulierbarkeit des Aufwands.

Beispiel einer beitragsorientierten Pensionszusage

Die Z-GmbH erteilt gegenüber ihrem langjährigen Geschäftsführer Peter Maier eine beitragsorientierte Leistungszusage:

[...] Versorgungsaufwand

Die Z-GmbH wendet für die in dieser Versorgungszusage zugesagten Leistungen einen jährlichen Betrag in Höhe von 24.000 € auf. Der genannte Beitrag wird in eine Rückdeckungsversicherung bei der Y-Lebensversicherung (Tarif ABC) eingezahlt.

[...] Versorgungsleistung

Herr Maier erhält ab dem 01.01.2024 (feste Altersgrenze) eine monatliche Altersrente in Höhe von 2.000 € (garantierte Leistung). Voraussetzung hierfür ist, dass der Versorgungsberechtigte aus dem Unternehmen ausscheidet.

Die Versorgungsleistung erhöht sich während der Anwartschaftszeit durch die anfallenden Überschüsse aus der bestehenden Rückdeckungsversicherung (Versicherung Nr. 123).

Herr Maier erhält die Altersrente, wenn er nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet. Voraussetzung ist weiter, dass er in den Ruhestand tritt.

Die Gestaltung einer Pensionszusage hängt immer vom konkreten Einzelfall ab.

2.4.2 Vorteile des Arbeitgebers

- Abzugsfähigkeit der Aufwendungen als Betriebsausgaben ohne Obergrenze möglich
- freie Verfügbarkeit über die in der Pensionsrückstellung enthaltenen Mittel
- Imageverbesserung
- Lohnnebenkostensparnis
- Mitarbeiterbindung und -motivation

Hinweis

Als nachteilig erweist es sich für Arbeitgeber, dass sie einen **hohen Verwaltungsaufwand** sowie ein **hohes Versorgungsrisiko** tragen. Weitere Nachteile stellen die Insolvenzversicherungspflicht und der Niederschlag der Versorgungsverpflichtung in der Bilanz dar.

2.4.3 Vorteile des Arbeitnehmers

- Auf- und Ausbau einer Altersvorsorge
- Beiträge sind ohne Obergrenzen steuer- und sozialversicherungsfrei (bei Entgeltumwandlung wird die Beitragsfreiheit auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze begrenzt)
- Kombination mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversicherung möglich
- Sicherung der Versorgungszusage durch den Pensionsversicherungsverein

Hinweis

Aufwendungen können nicht durch Zulagen gefördert werden. Außerdem müssen Arbeitnehmer in der Auszahlungsphase volle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge erbringen.

2.5 Unterstützungskasse

2.5.1 Das Modell

Bei der Unterstützungskasse handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer bzw. dessen Hinterbliebenen eine vom Arbeitgeber zugesagte Versorgungsleistung einräumt. Aus diesem Grund ist die Unterstützungskasse **kein Versicherungsunternehmen** und unterliegt auch **nicht** der Versicherungsaufsicht, was ihr ein freies Investieren auf dem Kapitalmarkt ermöglicht.

Die Unterstützungskasse wird vom Arbeitgeber mit der Erbringung der Versorgungsleistung an den Arbeitnehmer beauftragt. Der Arbeitgeber stellt der Unterstützungskasse die dafür erforderlichen Mittel zur Verfügung. Bei einer **Unterdeckung** muss der Arbeitgeber aufgrund seines Versorgungsversprechens die Versorgungsverpflichtung **selbst** erfüllen. **Das Versorgungsrisiko liegt hier also beim Arbeitgeber.**

Der Pensionsversicherungsverein stellt die Versorgungssicherheit des Arbeitnehmers sicher, sofern der Arbeitgeber die Versorgungsleistung nicht erbringen kann. Zur Vermeidung einer unmittelbaren Inanspruchnahme des Arbeitgebers kann sich die Unterstützungskasse bei einem Lebensversicherer rückversichern, indem sie die vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge an einen Versicherer weiterleitet und damit das Versorgungsrisiko auf den Versicherer überträgt (sogenannte rückgedeckte Unterstützungskasse). Die Unterstützungskasse ist der ausschließliche Vertragspartner des Versicherungsnehmers. Die Pflicht zur Insolvenzsicherung über den Pensionsversicherungsverein besteht auch bei der rückgedeckten Unterstützungskasse.

Hinweis

Arbeitgeber können ihre Zuwendungen an die Unterstützungskasse in Höhe der Beiträge zur Rückdeckungsversicherung dann als Betriebsausgaben geltend machen, wenn ihre Beträge gleichbleibend oder steigend sind, keine Überschreitung des zulässigen Kassenvermögens vorliegt und der Mitarbeiter bis zum Ende des Jahres der Zuwendung das 27. Lebensjahr vollendet hat.

Die **Verwaltungstätigkeiten** der betrieblichen Altersversorgung werden auf die Unterstützungskasse ausgelagert. Für diesen Durchführungsweg bieten verschiedene Versicherungsgesellschaften sogenannte Gruppenunterstützungskassen an. Die Zuwendungen können vom Arbeitgeber finanziert oder vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung erbracht werden. Erst in der Auszahlungsphase fallen Steuern und Abgaben an. Für das Unternehmen entfallen die Lohnnebenkosten (bei Entgeltumwandlung bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze).

2.5.2 Vorteile des Arbeitgebers

- Abzugsfähigkeit der Aufwendungen ohne Obergrenze als Betriebsausgaben
- Aufbau einer angemessenen Altersversorgung auch für ältere und gut verdienende Mitarbeiter mit in voller Höhe lohnsteuerfreien Beiträgen
- externe, periodengerechte Vorausfinanzierung und Auslagerung aller Versorgungsrisiken
- geringer Verwaltungsaufwand dank Übernahme der Verwaltung durch die Unterstützungskasse
- Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter durch ein attraktives Versorgungsmodell
- Imageverbesserung
- individuelle Leistungsplangestaltung
- keine Bilanzberührung
- Lohnnebenkostensparnis
- Mitarbeiterbindung und -motivation

Hinweis

Bei nicht rückgedeckten Unterstützungskassen tragen Sie als Arbeitgeber das Versorgungsrisiko. Außerdem trifft Sie die Insolvenzsicherungspflicht (Kosten durch PSV-Beiträge). Nachteilig ist zudem, dass die Erteilung von Beitragszusagen mit Mindestleistung nicht möglich ist.

2.5.3 Vorteile des Arbeitnehmers

- Auf- und Ausbau einer Altersvorsorge
- Kombination mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- Verlagerung des Steuervorteils in das steuerlich meist günstigere Rentenalter
- Wahlrecht zwischen einer lebenslangen Rente oder einmaliger Kapitalauszahlung
- Beiträge sind ohne Obergrenzen steuer- und sozialversicherungsfrei (bei Entgeltumwandlung wird die Beitragsfreiheit auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze-Rentenversicherung begrenzt)
- Sicherung der Versorgungszusage durch den Pensionsversicherungsverein

Hinweis

Aufwendungen können nicht durch Zulagen gefördert werden. Außerdem müssen Arbeitnehmer in der Auszahlungsphase volle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge erbringen.

3 Was bedeutet Portabilität?

Wichtig für den Arbeitnehmer ist auch die **Portabilität** der betrieblichen Altersversorgung. Darunter ist nichts anderes zu verstehen, als eine **Übertragung** der erworbenen Anwartschaften zu einem **neuen, anderen Arbeitgeber**.

Die Frage nach der Portabilität stellt sich also bei jedem Arbeitgeberwechsel - unabhängig vom Grund des Wechsels. In folgenden Durchführungswegen haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre betriebliche Altersversorgung mitzunehmen:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Beim Arbeitnehmer entsteht durch die Übertragung kein steuerlicher Zufluss, sofern sie innerhalb der externen bzw. der internen Durchführungswege erfolgt. Mit anderen Worten: Die Übertragung der Anwartschaft von Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung auf einen andere Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherungen erfolgt steuerneutral.

Das Gleiche gilt auch, wenn der Übertragungswert vom ehemaligen Arbeitgeber oder von einer Unterstützungskasse an den neuen Arbeitgeber oder eine andere Unterstützungskasse geleistet wird.

Die Besteuerung in der Leistungsphase erfolgt so, als hätte die Übertragung nicht stattgefunden. Die Leistungen einer Direktversicherung, einer Pensionskasse und eines Pensionsfonds sind demnach als **sonstige Einkünfte** zu versteuern. Die Leistungen aus Pensionszusagen und Unterstützungskassen sind weiterhin als **Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit** zu versteuern.

Beispiel

Die X-GmbH hat für ihren Arbeitnehmer Herrn Müller zwischen 2007 und 2012 eine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durchgeführt. Die Beiträge für Herrn Müller wurden steuerfrei eingezahlt. Ende des Jahres wechselt Herr Müller zur Y-GmbH, für die er ab 01.01.2013 tätig wird. Das bereits erworbene Betriebsrentenkapital (Übertragungswert) wird in den Pensionsfonds der Y-GmbH übertragen. Wenn Herr Müller in Rente geht, werden die späteren Versorgungsleistungen, die auf dem Übertragungswert beruhen, vollständig nachgelagert besteuert.

4 Einkommensteuerliche Folgen

Mit dem Alterseinkünftegesetz hat der Gesetzgeber die sogenannte **nachgelagerte Besteuerung** für sämtliche Formen der Altersvorsorge eingeführt.

Diese einheitliche Besteuerung von Alterseinkünften hat für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung zur Folge, dass das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung auf alle fünf Durchführungswege ausgedehnt worden ist. Dies bedeutet, dass die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung **in der Ansparphase steuerfrei** gestellt werden müssen. Dass geschieht entweder durch eine gesetzliche Steuerbefreiung oder über den Steuerabzug bei der Einkommensteuer, damit im Alter

die systemgerechte volle Besteuerung der Alterseinkünfte durchgeführt werden kann.

Während das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung für die Durchführungswege der Unterstützungskasse und Pensionszusage schon immer und seit 2002 zumindest teilweise auch für die Durchführungswege Pensionsfonds und Pensionskasse angewandt wurde, unterlagen die Leistungen im Zusammenhang mit Direktversicherungen bis 2005 der vorgelagerten Besteuerung in der Ansparphase.

4.1 Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds

Ansparphase	Auszahlungsphase
Vertragsabschluss bis 31.12.2004: Für den Arbeitgeber ergibt sich eine Steuerfreiheit, da die Aufwendung der betrieblichen Altersversorgung als Betriebsausgabe abziehbar sind. Für den Arbeitnehmer werden die Beiträge bis zu 1.752 € jährlich pauschal mit 20 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer versteuert.	Besteuerung der Erträge als sonstige Einkünfte.
Vertragsabschluss ab 01.01.2005: Für den Arbeitgeber ergibt sich eine Steuerfreiheit, da die Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung als Betriebsausgabe abgezogen werden können. Für den Arbeitnehmer sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (gegebenenfalls zuzüglich 1.800 €) steuerfrei.	Auszahlungen werden als sonstige Einkünfte voll nachgelagert versteuert.
Für individuell versteuerte Beiträge kann der Arbeitnehmer den Sonderausgabenabzug oder eine Altersvorsorgezulage in Anspruch nehmen (siehe Punkt 5).	Auszahlungen werden als sonstige Einkünfte voll nachgelagert versteuert.

4.2 Pensionszusage

Ansparphase	Auszahlungsphase
Für den Arbeitgeber besteht unbegrenzte Steuerfreiheit, da Beiträge durch Rückstellungen gebildet werden. Für den Arbeitnehmer besteht ebenfalls Steuerfreiheit, da kein Zufluss erfolgt.	Die Auszahlungsbeträge sind als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit voll steuerpflichtig für den Arbeitnehmer.

4.3 Unterstützungskasse

Ansparphase	Auszahlungsphase
Für den Arbeitgeber besteht eine begrenzte Steuerfreiheit auf das Kassenvermögen (Betriebsausgabe). Für den Arbeitnehmer besteht dagegen eine unbegrenzte Steuerfreiheit, da kein Zufluss erfolgt. Beim Sonderfall der rückgedeckten Unterstützungskasse besteht sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer völlige Steuerfreiheit.	Die Auszahlungsbeträge sind als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit voll steuerpflichtig für den Arbeitnehmer.

5 Riester-Förderung

Der Gesetzgeber sieht neben

- der Steuerfreiheit (§ 3 Nr. 63 EStG),
- der Pauschalversteuerung der Beiträge für Altverträge (§ 40b EStG) und
- der nachgelagerten Besteuerung in der Leistungsphase (§ 19 EStG)

als weitere steuerliche Möglichkeit die **Riester-Förderung** (§§10a, 79 ff. EStG) vor.

Seit dem 01.01.2002 wird die ergänzende Altersvorsorge durch direkte Zulagen oder - wenn günstiger - durch den Sonderausgabenabzug nach der Riester-Förderung unterstützt. Diese Fördermöglichkeit besteht bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung.

Bei den Zulagen gelten auch in der betrieblichen Altersversorgung die nachfolgend dargestellten Beiträge:

Jahr	jährliche Grundzulage	jährliche Kinderzulage
2002/2003	38 €	46 €
2004/2005	76 €	92 €
2006/2007	114 €	138 €
seit 2008	154 €	185 €

Zur Erlangung der staatlichen Förderung können die Beiträge auch aus dem bereits individuell versteuerten und sozialversicherungspflichtigen Einkommen des Arbeitnehmers gezahlt werden. Als Voraussetzung hierfür ist die Vereinbarung über eine laufende Rentenzahlung ohne Kapitalabfindungsmöglichkeit notwendig.

Außerdem muss die spätere Leistung als lebenslange Altersversorgung gewährleistet werden.

Hinweis

Die Förderung ist insbesondere für Bezieher geringer Einkommen mit Kindern vorteilhaft; für diese Personen sind die unter anderem von der Kinderzahl abhängigen (direkten) Zulagen gegebenenfalls höher als die Steuerersparnis. Ist nur ein Ehepartner förderberechtigt, steht dem anderen ein abgeleiteter (sogenannter mittelbarer) Zulagenanspruch zu. Seit 2012 muss er dafür einen **jährlichen Mindesteigenbeitrag** in Höhe von 60 € leisten.

Ihr Steuerberater steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Januar 2013

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.