



die-premiummakler.de

© Die Premiummakler Bad Endorf Nur für private Verwendung

## Betriebliche Altersversorgung

Sie gilt bei Alter, Invalidität und/oder Tod, sie bildet die sogenannte “zweite Säule” des Dreisäulen-Altersabsicherungsmodells – und sie ist eine Leistung Ihres Arbeitsgebers: Die betriebliche Altersversorgung, kurz bAV.

Fast 150 Jahre lang war sie eine freiwillige Zusatzleistung vieler Arbeitgeber, doch dann musste irgendwann ein gesetzlicher Rahmen gefunden werden. Alles Notwendige ist in einem eigenen Gesetz, dem *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung*, geregelt; die Leistungszusagen zur betrieblichen Altersversorgung finden Sie in den jeweiligen Betriebsvereinbarungen oder gar Tarifverträgen hinterlegt. Die betriebliche Altersversorgung ist heutzutage weit gediehen; schätzungsweise 62 Prozent aller deutschen Arbeitnehmer sparen auf die einst als “Rente vom Chef” titulierte bAV. Wir Premiummakler sind daher der Ansicht, dass wir einem solch wichtigen Thema an dieser Stelle breiten Raum widmen wollen.

## Betriebliche Altersversorgung: darum geht es

Ganz allgemein gesprochen geht es hier um Versorgungsleistungen an einen (pensionierten) Mitarbeiter oder dessen Hinterbliebene – je nach Versicherungsabschluss. Wesentliches Prinzip ist die sogenannte Entgeltumwandlung – Teile Ihres Lohns bzw. Gehalts werden dabei für eine spätere Betriebsrente angespart. Wichtig ist hierbei für alle Arbeitnehmer, die nach Tarifverträgen bezahlt werden, dass die Entgeltumwandlung im Tarifvertrag verankert ist – sonst gibt es darauf keinen Anspruch. Wichtig ist zudem zu wissen, dass eine betriebliche Altersversorgung fünf verschiedene sogenannte Durchführungswege kennt – also Umsetzungen, denn natürlich wird keine Firma der Welt Sparschweine aufstellen wollen, um dort die Beiträge der Mitarbeiter zur Betrieblichen Altersversorgung zu horten. Umgesetzt wird die betriebliche Altersversorgung entweder durch die am häufigsten vorkommende Direktversicherung. Ein zweites Modell ist die Pensionskasse, ein drittes der Pensionsfonds, ein viertes die Unterstützungskasse und ein fünftes die sogenannte Direktzusage.

Der Bezugsberechtigte ist die vom Versicherungsnehmer (Arbeitgeber) benannte Person, die bei Eintritt des Versicherungsfalls (Tod der versicherten Person) die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag erwerben soll.

## Betriebliche Altersversorgung: ihr Nutzen und Ihre Vorteile

Wie weiter unten noch beschrieben wird profitieren vom Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung durchaus nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Arbeitgeber. Die wesentlichen Vorteile für Sie, den Arbeitnehmer, sind:

- Die Abschlusskosten einer betrieblichen Altersversorgung sind oftmals niedriger als etwa bei einer vergleichbaren privaten Rentenversicherung. Der Grund: Vor allem in Betrieben mit vielen Mitarbeitern können die Arbeitgeber bei den Versicherungsgesellschaften bzw. Pensionskassen gute Konditionen aushandeln und erhalten teilweise Mengenrabatte.
- Eine gute Sache sind auch alle tarifvertraglich zugesicherten betrieblichen Altersversicherungen. Denn hier werden spezielle Branchenrisiken und -spezifika in den Abschlüssen mit berücksichtigt bzw. versichert.

- Die lästigen Formalitäten des Abschlusses leistet der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer muss sich lediglich einer Gesundheitsprüfung unterziehen.
- Sie sparen durch Entgeltumwandlung bis zur maximal vom Fiskus zugelassenen Höhe einiges an Sozialbeiträgen und Steuer, denn durch die Gehaltsminderung rutschen Sie in eine günstigere Steuerklasse.
- Sie können Fördermöglichkeiten kombinieren und z.B. gleichzeitig dann “riestern” – das heißt, staatliche Zulagen erhalten – wenn Sie ihre betriebliche Altersversorgung alleine stemmen, das heißt, eine Entgeltumwandlung ohne Zuschüsse des Arbeitgebers vornehmen.

## Betriebliche Altersversorgung-die Nachteile

Auch die negativen Merkmale der bAV sollen an dieser Stelle nicht verschwiegen werden:

- Einsparungen an Sozialbeiträgen mindern ggf. Ihre Ansprüche insbesondere im Falle von Krankheit oder Arbeitslosigkeit
- Wird Ihnen die Betriebsrente nach der Pensionierung ausbezahlt und übersteigt die Monatsrate die Summe von 138,25€ (2014) müssen Sie die vollen Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge darauf entrichten. Bei der reinen privaten Altersvorsorge ist dies in der Regel nicht der Fall.
- Versichern Sie Risiken wie Todesfall oder Invalidität mit der betrieblichen Altersversorgung mit, mindern die dafür notwendigen Beiträge die Höhe der garantierten Auszahlungssumme in manchen Fällen deutlich. Besprechen Sie mit uns, den Premiummaklern, eventuell sinnvolle Alternativen.

## Betriebliche Altersversorgung: die Umsetzungen im einzelnen:

Wie schon gesagt kennt die betriebliche Altersversorgung fünf Umsetzungsmodelle:

- Direktversicherung: Hierbei fließen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zu gleichen Teilen in das Rentenversicherungs-Produkt einer selbständigen Versicherungsgesellschaft. Achtung: Im Gegensatz zur “normalen” Rentenpolice ist eine Direktversicherung nicht vorzeitig kündbar!
- Pensionskasse: rechtlich selbständige Versicherungsunternehmen, getragen von einem einzelnen bzw. mehreren Unternehmen, Konzernen oder ganzen Branchen (z.B. Pensionskasse Ernährung und Genuss). Sie verwalten die eingezahlten Beiträge und zahlen diese als Rente/Versicherungsleistung im Versicherungsfall aus
- Pensionsfonds: 2002 wurde dieser Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Sein Kennzeichen: Ein hoher Aktienanteil, aus dem heraus Überschüsse bzw. Gewinne erwirtschaftet werden. Wenn Sie Ihre betriebliche Altersversorgung während einer Baisse starten – dann kann dies Ihre Rente womöglich aufbessern. Pech für Sie allerdings, wenn die Kurse fallen – denn damit fällt auch der Wert der betrieblichen Altersversorgung im Pensionsfonds.
- Unterstützungskasse: Der Name sagt es schon – es geht um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung (z.B. auch Stiftung), die eine Leistungszusage des Arbeitgebers auf Unterstützung zur betrieblichen Altersversorgung übernimmt. Allerdings gibt es auf die Leistungszusage **keinen Rechtsanspruch**. Unterstützungskassen unterliegen damit auch nicht der Versicherungsaufsicht und sind in der Anlage der Vermögen frei.
- Direktzusage: In sehr seltenen Fällen sagt Ihnen der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung direkt zu.

## Warum eine betriebliche Altersversorgung?

Für die bAV sprechen viele ganz reale Gründe. Der Arbeitgeber spart Kosten für die Sozialversicherung, wenn er Teile Ihres Lohns bzw. Gehalts in eine betriebliche Altersversorgung einzahlt (Entgeltumwandlung). Auch Sie können weitere Teile Ihres Einkommens für die betriebliche Altersversorgung zurücklegen, ohne dass davon Teile für Lohn- und Einkommenssteuer, sowie die Rentenkasse oder Krankenkasse abgezackt werden (Entgeltumwandlung). Natürlich hat der Fiskus diese Entgeltumwandlung auf bis zu 4.656 € jährlich begrenzt.

Und: Sie müssen Sie eine betriebliche Altersversorgung später wie ein ganz normales Einkommen versteuern. Der Clou ist jedoch: Sie fallen nach der Pensionierung aufgrund des geringeren Einkommens in eine günstigere Steuerklasse – und zahlen so in absoluten Werten deutlich weniger Steuern als Sie während Ihrer Berufstätigkeit zahlen müssten, bei der Ihr Steuersatz höher liegt. Vor allem wer mehr verdient sollte beim Arbeitgeber nachfragen, ob es die Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung gibt. Übrigens: Betriebliche Altersversorgung gibt es für breite Gruppen: Angestellte, Arbeiter, Auszubildenden und (nicht-)beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH und sogar Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft. Sollten Sie, z.B. als Freiberufler, schwerpunktmäßig lange Jahre für ein einzelnes Unternehmen tätig sein (und dennoch über weitere Auftraggeber verfügen), dann kann Ihnen das Unternehmen betriebliche Altersversorgung zusagen.

## **Betriebliche Altersversorgung: Was passiert bei Kündigung**

Es passiert heutzutage nicht selten: Das bleibt man jahrelang oder gar Jahrzehnte seiner Firma treu, ein Investor übernimmt plötzlich die Regie – und dünnt die Belegschaft aus. Was aber passiert mit den Ansprüchen auf die betriebliche Altersversorgung? Hier kommt der Begriff der **gesetzlichen Unverfallbarkeit** ins Spiel – dabei geht es um Ihre Ansprüche, die sogenannte Anwartschaft. Zum 1. Januar 2009 gab es eine Neuregelung, die den Arbeitnehmer erheblich besser stellte. Sie erreichen die **gesetzliche Unverfallbarkeit**, wenn Sie zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus Ihrer Firma mindestens fünf Jahre regelmäßig in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt haben und älter als 25. Jahre sind. Diese Unverfallbarkeit ist wichtiger Dreh- und Angelpunkt, denn nur sie garantiert Ihre Ansprüche. Sollten Sie weniger als fünf Jahre eingezahlt haben, dann liegt eine Abfindung im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung im Ermessen des Arbeitgebers. Denn nur **unverfallbare Ansprüche können gemäß § 3 BetrAVG abgefunden werden**. Das ist auch der Grund dafür, warum es ratsam ist, eine betriebliche Altersversorgung möglichst im Direktversicherungs-Weg zu gestalten: Wechseln Sie einen Betrieb, übernimmt der neue Arbeitgeber als neuer Versicherungsnehmer Ihren Versicherungsvertrag.

### **Anpassungen alle drei Jahre**

Üblicherweise verbindet man mit dem Wort “Anpassung” eine automatische Erhöhung. Dies ist im Falle der betrieblichen Altersversorgung nicht so. Im Zuge der in §16 BetrAVG verankerten sogenannten “Anpassungsprüfungspflicht” muss die Höhe der zu leistenden Beiträge alle drei Jahre genauer begutachtet werden. Dabei muss auch die wirtschaftliche Situation Ihrer Firma eine Rolle spielen – geht es dem Unternehmen schlecht ist dieses berechtigt, die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung herunterzufahren. Auch dies spricht nun wiederum für das Direktversicherungs-Modell. Zum einen wird dort mit fixen Beiträgen operiert. Zum anderen ist die Versicherungsgesellschaft verpflichtet, sämtliche erwirtschafteten Überschüsse zur Erhöhung der (laufenden) Leistungen zu verwenden. Im Falle der **Insolvenz** Ihrer Firma ist eine Direktversicherung ohnehin nicht Gegenstand der Konkursmasse. Natürlich sind unverfallbare Anwartschaften beim Direktzusagmodell oder über die Unterstützungskasse bzw. Pensionsfonds über den Pensionsversicherungsverein insolvenzgeschützt.

### **Thema: Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung**

Da sie eine der meist gewählten Formen der betrieblichen Altersversorgung ist, soll hier die Direktversicherung noch ein wenig näher beleuchtet werden. Der Arbeitgeber schließt eine derartige Police auf das Leben und die Rente seiner Mitarbeiter bei einer unabhängigen Versicherungsgesellschaft wie z.B. der Allianz ab. Gegenstand der Police ist zumeist die garantierte Altersrente mit Überschussbeteiligung, einen Vertrag, den Sie bis zum Erreichen der Altersgrenze (oftmals 62 Jahre) nicht vorzeitig kündigen können. Wesentlich ist, dass sich nun ein Kapitalstock bildet – gespeist aus Beiträgen. Die Beiträge können vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer durch Gehaltsumwandlung (Entgeltumwandlung) finanziert werden. Auch eine Mischfinanzierung ist möglich. Einige Tipps zum Umgang mit dem Thema Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung:

- Statt Gehaltserhöhung, bei der Sie durch Aufrücken in eine ungünstige Steuerklasse verlieren, sollten Sie die Aufstockung der Arbeitgeberanteile Ihrer betrieblichen Altersversorgung prüfen lassen. Das spart auf jeden Fall Sozialversicherungsbeiträge, ggf. auch noch einiges an Steuern! Ihr Arbeitgeber sitzt da mit im Boot: Seine Beiträge zu Ihrer

Direktversicherung sind nämlich Betriebsausgaben nach § 4 Einkommensteuergesetz und mindern den steuerpflichtigen Gewinn des Unternehmens.

- Achtung: Wenn Sie mehr in ihre betriebliche Altersversorgung z.B. als Direktversicherung investieren und Sozialversicherungsbeiträge sparen sollten Sie bedenken, dass Sie weniger Leistung der gesetzlichen Rentenkasse abrufen können. Dies wird natürlich durch eine ordentliche Betriebsrente kompensiert. Bitte bedenken Sie aber, dass Sie – wenn Sie Sozialbeiträge im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung sparen wollen – Sie auch weniger Krankengeld oder Arbeitslosenunterstützung bekommen.
- Wenn Sie die Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung nicht mehr besparen wollen oder gekündigt haben und zunächst nicht mehr arbeiten wollen, dann müssen Sie die Police durch Beitragsfreistellung ruhen lassen. Das angesammelte Kapital wird zu den im Vertrag genannten Zinsen verzinst und bei Erreichen der Altersgrenze als Rente ausgezahlt.
- Die Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung hat den unschlagbaren Vorteil, dass sie vom alten auf den neuen Arbeitgeber übertragbar ist (sogenannte Portabilität). Achten Sie hierbei darauf, dass möglichst Ihr bestehender Vertrag übernommen wird (sogenannter Versicherungsnehmerwechsel). Oftmals wird Ihnen empfohlen den alten Vertrag ruhen lassen und im Hinblick auf eine neue betriebliche Altersversorgung “von Null” anzufangen und die Unverfallbarkeit der Anwartschaft nach fünf Jahren neu zu erwerben. Gerne können Sie uns, den Premiümmaklern, Ihren Fall schildern.
- Bietet Ihr Arbeitgeber Ihnen bei Kündigung die Abfindung auch im Hinblick auf eine Direktpolice zur betrieblichen Altersversorgung an, sollten Sie hierbei bedenken, dass es sich bei dieser Abfindung um eine einmalige, steuer- und sozialversicherungspflichtige Einnahme handelt. Prüfen Sie, ob der Vertrag nicht durch einen evtl. neuen Arbeitgeber fortgeführt werden kann

## Rat und Hilfe zur betrieblichen Altersversorgung

Das Thema betriebliche Altersversorgung ist dann leicht zu handhaben, wenn Sie lange Jahre bei ein und derselben Firma gearbeitet haben. Schwierig wird es im Falle des Jobwechsels. Wir, die Premiümmakler, bieten Ihnen gerne unsere kompetente Hilfe in allen Fragen zur bAV an.

## Betriebliche Altersversorgung: Zusammenfassung

Kurz umrissen nochmals die wesentlichen Merkmale der betrieblichen Altersversorgung:

- Arbeitnehmer können bis zu 4.656 Euro jährlich steuerfrei in eine Betriebsrente einzahlen
- Arbeitnehmer müssen bis zu Gesamtbeiträgen in Höhe von 2.856 Euro auch keine Sozialbeiträge zahlen.

- Zwar ist auch eine Betriebsrente im Alter immer zu versteuern. Doch ist der Steuersatz in der Rentenphase niedriger als während des Erwerbslebens. Darin liegt der Grundgedanke.

### **Betriebliche Altersversorgung: Wurzeln bis ins Mittelalter**

Tatsächlich kennt die betriebliche Altersversorgung zahlreiche Formen und Varianten – und das seit langer Zeit. Um 1260 soll es, so berichten Urkunden, im heutigen Schaubergwerk Rammelsberg bei Goslar eine Bergbaubruderschaft als sozialfürsorgliche Gemeinschaft gegeben haben. Kern war ein gemeinsamer Topf, in den die Bergmänner einzahlten, um damit durch Unglücke berufsunfähig gewordenen Bergleuten, aber auch den Hinterbliebenen von damals sehr häufigen Grubenunfällen ein Auskommen zu ermöglichen. Mitte des 15. Jhs. entwickelte sich der zunächst kirchlich motivierte Büchsenpfennig der Knappen an die Priester als betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Kumpel der Bergbaustätten rund um Freiberg im Erzgebirge. Wer Mitglied der Knappschaft Freiberg war und einzahlte, der konnte aus dem gemeinsamen Topf später etwa ein Darlehen für den Hausbau bekommen; verunglückte Bergleute wurden mit Mitteln aus dem Fonds würdevoll bestattet. Im weiteren zeitlichen Verlauf entwickelten sich sowohl in der Seefahrt als auch bei Bahnern (dort z.B. Pensionskassen) und anderen Berufsgruppen ähnliche Modelle. Den eigentlichen Startschuss für eine so auch benannte betriebliche Altersversorgung setzte allerdings 1832 die Gutehoffnungshütte, ein bedeutendes Montan- und Maschinenbauunternehmen mit Sitz in Oberhausen im Ruhrgebiet. Es folgten mit einem zeitlichen Abstand andere Industrieunternehmen wie Siemens und BASF. Noch vor der entsprechenden Gesetzgebung für die staatliche Rentenversicherung durch Reichskanzler Otto von Bismarck standen bereits zahlreiche betriebliche Versorgungswerke auf finanziell top-solidem Fundament bereit, um pensionierten Mitarbeitern ein Auskommen im Ruhestand zu finanzieren.

### *Neuzeit: Gesetz zur betrieblichen Altersversorgung*

Spät kam es dann, dafür aber gründlich: Am 19. Dezember 1974, als letzte gute Tat vor Weihnachten, verabschiedete der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Zahlreiche Errungenschaften der vergangenen Jahrzehnte waren damit in verbindliche Form gegossen: Schutz von Betriebsrenten im Insolvenzfall, die gesetzliche Unverfallbarkeit Ihrer Anwartschaften (damals noch mit sehr langer Notwendigkeit einer Mitarbeit in einer und derselben Firma) und das Vorgehen bei einem Wechsel des Arbeitgebers. Ein wesentlicher Meilenstein auf dem Weg zur betrieblichen Altersversorgung der heutigen Prägung war zudem die Rentenreform 2001. Mit ihr wurde nämlich die heutige Entgeltumwandlung eingeführt – seit 1. Januar 2002 können Beiträge bis zu einer bestimmten Höhe abgabenfrei und steuermindernd für die betriebliche Altersversorgung zurückgelegt werden.

### **Kritik an der bAV**

Immer wieder sorgen [Berichte](#) für Furore, in denen die betriebliche Altersversorgung mit anderen Anlageformen oder etwa dem klassischen Sparbuch verglichen werden. “Betriebliche Altersvorsorge – ein Renditeswindel” titelte etwa die FAZ am 21. November 2012. In eine ähnliche Kerbe schlugen Medien wie PlusMinus oder [Manager-Magazin](#). Die wesentlichen Kritikpunkte sind:

- Mehr als 8 von 10 Versicherungsgesellschaften im Bereich Direktversicherung (siehe oben) garantieren laut einer Untersuchung des Magazins “Ökotest” noch nicht einmal den Kapitalerhalt, also den Werterhalt der eingezahlten Beiträge
- Da Arbeitgeber jedoch der gesetzlichen Fürsorgepflicht unterliegen gehen sie im Hinblick auf den Kapitalerhalt dann ein erhebliches Risiko ein – sie haften nämlich für den Erhalt der eingezahlten Beiträge.