

Vorteile für alle: Die Betriebsrente im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV)

Die betriebliche Altersversorgung hat eine lange Tradition in Deutschland. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts richteten Unternehmen Versorgungseinrichtungen ein.

Das novellierte Betriebsrentengesetz in der Fassung vom 01.01.2002 enthält jedoch erstmals einen Anspruch auf Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung für rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer.

Die folgenden Seiten geben Ihnen einen Überblick über das Wissenswerte zur betrieblichen Altersversorgung.

bAV im System der sozialen Sicherheit

Der Aufbau der Altersversorgung von Arbeitnehmern erfolgt in drei Schichten. Die betriebliche Altersversorgung ist tragender Bestandteil der Schicht 2, der Zusatzversorgung.

Drei-Schichten-Modell

3. Schicht: Kapitalanlageprodukte
private ungeforderte Rente

2. Schicht: Zusatzversorgung
Betriebsrente, Riester-Rente

1. Schicht: Basisversorgung
gesetzliche Rente, Rürup-Rente

Die gesetzliche Rentenversicherung ist das Alterssicherungssystem mit der weitaus größten Bedeutung. Die allgemeine Rentenversicherung deckt nach der Konzeption des „Drei-Säulen-Modells“ ausschließlich die erste Säule der Alterssicherung ab, während die knappschaft-

liche Rentenversicherung die Doppelfunktion einer Regel und Zusatzsicherung hat. Die GRV soll durch eine vom Arbeitgeber angebotene Zusatzsicherung und die steuerlich geförderte private Altersvorsorge ergänzt werden. Da das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung langfristig auf weniger als 50 % des Nettoeinkommens abgesenkt wird, steigt die Bedeutung der beiden darüber liegenden Schichten, insbesondere die Mittelschicht der Alterssicherung.

Von wichtiger Bedeutung in diesem Zusammenhang sind das Altersvermögensgesetz (AVmG), das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) und das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG).

Betriebsrentengesetz

Das Betriebsrentengesetz enthält seit 2002 einen Anspruch der rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung.

D.h. jeder Arbeitnehmer hat das Recht, die Umwandlung künftiger Entgeltansprüche in Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung vom Arbeitgeber zu verlangen.

Weitere Vorschriften des Betriebsrentengesetzes sind beispielsweise Unverfallbarkeitsregelungen, Übertragungsanspruch.

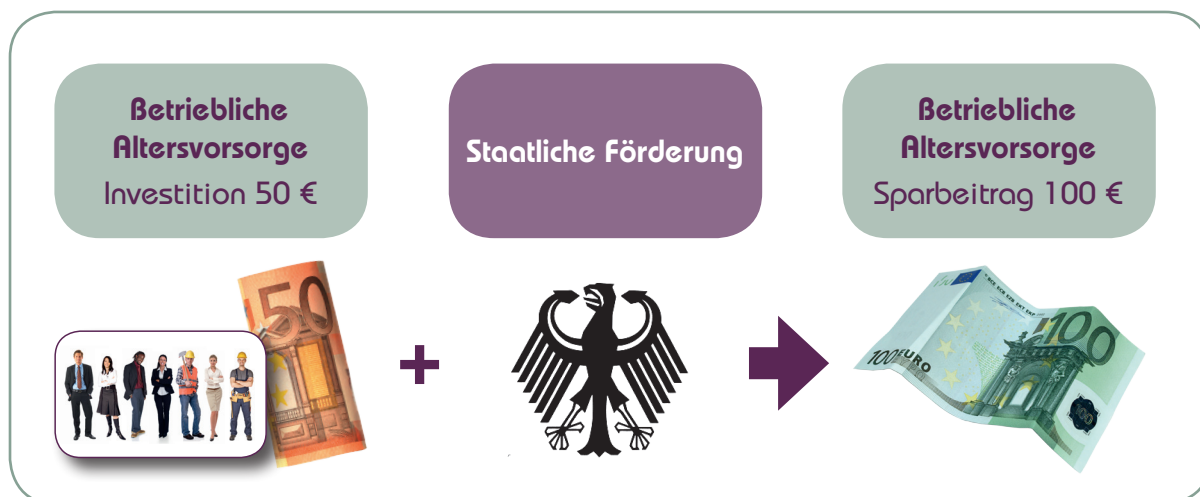
Steuern und Sozialabgaben sparen – Vermögen aufbauen.

So funktioniert die betriebliche Altersversorgung.

Umfassende staatliche Förderungen helfen beim Aufbau der eigenen Altersversorgung. Dabei sind die Beiträge bis zu einer bestimmten Grenze steuer- und sozialabgabenfrei. Denn durch den Abzug des Beitrages von Ihrem Bruttogehalt fließen Ihre Investitionen ohne weitere Abzüge direkt in die persönliche

Altersversorgung. Darüber hinaus ist die betriebliche Vorsorge äußerst flexibel. So können Sie später frei entscheiden, ob Sie eine Rente oder eine Kapitalauszahlung wünschen. Auch

bei einem Wechsel des Arbeitgebers ist Flexibilität oberstes Gebot: Sie nehmen Ihre Vorsorge einfach mit und machen da weiter, wo Sie aufgehört haben.



Finanzierung der bAV

Die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung kann auf zwei unterschiedliche Arten erfolgen.

- ➔ Als arbeitgeberfinanzierte bAV leistet der Arbeitgeber i. d. R. die Beiträge zusätzlich zum Gehalt. Somit baut der Arbeitnehmer während seines Beschäftigungsverhältnisses eine zusätzliche Versorgung auf.
- ➔ Als arbeitnehmerfinanzierte bAV – Entgeltumwandlung – nutzt der Arbeitnehmer Teile seines Einkommens (Entgelt) um über das Unternehmen eine zusätzliche Versorgung (Betriebsrente) aufzubauen.
- ➔ Eine Mischfinanzierung ist natürlich gleichfalls möglich. Hierbei leisten sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Beiträge zur Versorgung, die in einem Vertrag berücksichtigt werden können.

bAV und Riesterförderung

Die Beiträge des Arbeitnehmers in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung können je nach Anbieter und Tarif auch alternativ nach dem Altersvorsorge-Gesetz (Riester-Förderung/§§10a, 82 ff. EStG) gefördert werden.

Somit verzichtet der Arbeitnehmer auf die steuerfreie Einzahlung und wählt die Förderung über Zulagen und Sonderausgabenabzug.

Wird eine Riester-Rente als betriebliche Altersversorgung abgeschlossen gilt es zu beachten, dass der Beitrag in der Ansparphase aus dem Nettoeinkommen finanziert werden muss um

die staatliche Zulage zu erhalten. In der Leistungsphase muss die Rente, wie bei der bAV vorgesehen auch mit Sozialversicherungsbeiträgen verbeitragt werden. Dies ist bei einem privaten Riester-Vertrag nicht der Fall.

Die Versorgungszusage

Zusagearten

Die Versorgungszusage kann rechtlich in drei verschiedenen Formen gewährt werden:

- ➔ Leistungszusage
- ➔ Beitragsorientierte Leistungszusage
- ➔ Beitragszusage mit Mindestleistung

Bei einer **Leistungszusage** sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen zu, deren Höhe bei Erteilung der Zusage bereits feststeht. Oft wird die Leistung an die Anzahl der Dienstjahre gebunden und es wird eine Ober- und Untergrenze festgelegt.

Der Arbeitgeber haftet für dieses Versorgungsversprechen vollständig.

Bei einer **beitragsorientierten Leistungszusage** wandelt der Arbeitgeber bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft um. Aus den Beiträgen ergibt sich die zukünftige Leistung im Versorgungsfall.

Bei einer **Beitragszusage mit Mindestleistung** zahlt der Arbeitgeber die vereinbarten Beiträge in die Versorgung ein. Die Verpflichtung des Arbeitgebers reduziert sich darauf, dass im Versorgungsfall mindestens die eingezahlten Beiträge abzüglich eines Ausgleichs

für die Risiken vorzeitiger Tod oder Invalidität zur Verfügung steht. Diese Art der Zusage ist nur für die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung möglich.

Leistungsarten

Die Leistung einer betrieblichen Altersversorgung erfolgt im Versorgungsfall. Versorgungsfall sind Tod, Rente oder Invalidität.

Bei der Frage, wann die betriebliche Altersversorgung zur Auszahlung kommt, steht überwiegend das Erreichen der Altersgrenze bzw. des Rentenalters im Vordergrund.

Neben der Altersrente kann die bAV auch eine Invaliditätsrente vorsehen. Zusätzlich kann auch eine lebenslange Witwen-/Witwerrente berücksichtigt werden.

Für die Versorgungsleistung kann eine Auszahlung als Rente oder als einmalige Kapitalzahlung vereinbart werden. Möglich ist auch die Einräumung eines Wahlrechts oder Kapitaloption zum Ablauf.

Unverfallbarkeit

Die Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer sind gesetzlich geschützt.

Generelle Unterschiede bestehen zwischen Ansprüchen aus arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen und solchen aus Entgeltumwandlung.

Versorgungszusage des Arbeitgebers

Die Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer sind gesetzlich geschützt.

Die Versorgungsansprüche sind unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer

- ➔ das 25. Lebensjahr vollendet hat und
- ➔ die Versorgungszusage mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Sonderregelung

Die Unverfallbarkeit tritt auch dann ein, wenn ohne Vorruhestand die 5 jährige Betriebszugehörigkeit erreicht worden wäre.

Ansprüche aus Entgeltumwandlung

Die Versorgung ist ab Beginn der Entgeltumwandlung unverfallbar.

Arbeitnehmer-Schutz bei Direktversicherungen und Pensionskasse:

- ➔ wenn die Überschussbeteiligung nur zur Leistungsverbesserung verwendet werden,
- ➔ das Recht zur Vertragsfortsetzung mit Eigenbeiträgen bei Ausscheiden besteht
- ➔ Verpfändung, Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist
- ➔ Zusätzlich bei Direktversicherung: ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeschlossen ist.

Insolvenzversicherung

Zum Schutz der Versorgungsansprüche, muss der Arbeitgeber Anwartschaften und laufende Renten beim Pensionsversicherungsverein a.G. (PSV) gegen Insolvenz absichern.

- ➔ Bei Insolvenz des Arbeitgebers tritt der PSV für die bestehenden unverfallbaren Versorgungsansprüche und bereits fälligen Renten der Mitarbeiter ein.
- ➔ Die Insolvenzversicherung durch den PSV wird aus Beiträgen von Arbeitgebern finanziert, die dem PSV gegenüber beitragspflichtig sind.

Die Pflicht und der Umfang der Insolvenzversicherung sind abhängig vom Durchführungsweg.

- ➔ **Pensionskasse und Direktversicherung**
Keine PSV-Pflicht des Arbeitgebers, da unmittelbare Ansprüche gegen Versicherungsunternehmen bestehen.

Ausgenommen sind arbeitgeberfinanzierte beliehene oder abgetretene Direktversicherungen. Für die Freistellung der Ansprüche im Versorgungsfall besteht PSV-Pflicht.

- ➔ **Direktzusage, Pensionsfonds, Unterstützungskasse**
Es besteht PSV-Pflicht des Arbeitgebers.

Arbeitgeberwechsel

- ➔ Fortführung über neuen Arbeitgeber
- ➔ Scheidet ein Arbeitnehmer vorzeitig, kann er unverfallbare Ansprüche vom alten auf einen neuen Arbeitgeber übertragen lassen.

Zusagen erteilt bis zum 31.12.2004

Die Zusage kann im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer übertragen werden. Gilt für alle Durchführungswege.

Zusagen erteilt ab 01.01.2005

Innerhalb eines Jahres nach Beendigung

des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer vom ehemaligen Arbeitgeber verlangen, den Übertragungswert (bis zur BBG der GRV p.a.) auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen. Gilt für Direktversicherung und Pensionskasse.

➔ **Private Fortführung / Beitragsfreistellung**

Neben der Übertragung unverfallbarer Ansprüche auf neue Arbeitgeber haben Arbeitnehmer in bestimmten Fällen auch Rechtsanspruch auf private Weiterführung der Versorgung.

Direktversicherungen und Pensionskassen müssen dem Arbeitnehmer bei Ansprüchen aus der Entgeltumwandlung bei vorzeitigem Ausscheiden das Recht zur privaten Weiterführung einräumen.

Bei der privaten Fortführung überträgt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Versicherungsnehmereigenschaft.

Der Arbeitnehmer kann den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortsetzen oder beitragsfrei stellen sowie Vertragsinhalte ändern.

Pensionskassen/-fonds und Direktversicherungen bieten Arbeitnehmern, auch bei Entgeltumwandlung, das Wahlrecht zwischen Steuerfreiheit der Beiträge und Förderung nach dem AVmG.

Durchführungswege bei der betrieblichen Altersversorgung

Die bAV wird derzeit durch fünf Formen oder Durchführungswege charakterisiert.

- ➔ **Pensionszusage**
Arbeitgeber als Träger der Versorgung — geminderte Ertragssteuerbelastung
- ➔ **Unterstützungskasse**
Versorgungseinrichtungen als Träger der Versorgung — Kasse schließt Rückdeckungsversicherungen ab
- ➔ **Pensionsfonds**
Gewährung von Versorgungsleistungen mit Rechtsanspruch — Aufsicht durch BaFin
- ➔ **Direktversicherung**
steuerlich begünstigte Lebensversicherung — bis 31. Dezember 2004
- ➔ **Pensionskasse / Direktversicherung**
Versorgungsleistung mit Rechtsanspruch — Aufsicht durch BaFin

Die Durchführungswege sind kombinierbar und zeichnen sich im Wesentlichen durch ihre unterschiedlichen Möglichkeiten der Gestaltung, der sozial- und steuerrechtlichen Behandlung und durch Anlagevorschriften aus.