

Freiwillig und sinnvoll:

Betriebliche Altersvorsorge

Betriebliche Altersvorsorge ist eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber. Allerdings gibt es seit 2002 den Anspruch der gesetzlich versicherten Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung. Hierbei wird vereinbart, Teile des Gehaltes in eine Zusage auf spätere Versorgungsleistungen umzuwandeln. Der Arbeitgeber zahlt also vom un versteuerten Bruttogehalt eine bestimmte Summe in einen Vorsorgevertrag ein. Als Arbeitgeber sind Sie frei in der Entscheidung, wie Sie die Beträge anlegen. Der Arbeitnehmer muss sich um nichts kümmern. Die Aufwendungen sind voll abzugsfähige Betriebsausgaben. Da Sie als Arbeitgeber dadurch auch Lohnnebenkosten sparen, können Sie Ihre Mitarbeiter damit zusätzlich beim Aufbau der Betriebsrente unterstützen, indem Sie diesen Betrag auch in die Rente investieren. Das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge ist ein gutes Instrument zur Mitarbeiterbindung und -motivation. Als Arbeitgeber dürfen Sie den Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht verweigern und haften grundsätzlich für die Zusage.

Warum eine betriebliche Altersvorsorge?

Die gesetzliche Rente allein wird künftig nicht mehr ausreichen. Aus diesem Grund muss weitere Vorsorge betrieben werden. Der Gesetzgeber baut hierbei auf Freiwilligkeit, gibt aber Anreize. Im privaten Bereich durch „Riester“, im betrieblichen durch die betriebliche Altersvorsorge. Es gibt verschiedene Möglichkeiten; z. B. die Entgeltumwandlung. Arbeitnehmer sparen durch die Umwandlung von Teilen des Entgeltes Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Dabei ist aber zu bedenken, dass bei einer Entgeltumwandlung im Arbeitslosenfalle weniger Arbeitslosengeld und nach Beginn der Rente weniger gesetzliche Rente gezahlt wird, da die Entgeltumwandlung den Bruttolohn verringert. Die Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge sind zwar steuerpflichtig, aber da Rentner in der Regel ein geringeres Einkommen haben, sinkt der Steuersatz im Vergleich zum Berufsleben. Bei der Entgeltumwandlung handelt es sich

im Kern um eine sinnvolle Ergänzung zur gesetzlichen Rente; aber gerade Geringverdiener müssen genau durchrechnen, ob sich diese Form der betrieblichen Altersvorsorge tatsächlich lohnt.

Durchführungswege

Der Arbeitgeber übernimmt bei der betrieblichen Altersvorsorge Auswahl, Organisation, Abwicklung und Verwaltung. Als Arbeitgeber bestimmen Sie den Durchführungsweg und das beteiligte Unternehmen / die beteiligte Versicherung.

- **Pensionsversicherungsverein** - der Arbeitgeber bildet Rückstellungen, ist frei in der Anlage, sie sind beitragspflichtig. Pensionskassen sind rechtlich eigenständig, unterliegen der Versicherungsaufsicht und räumen dem Arbeitnehmer - im Gegensatz zur Unterstützungskasse - einen Rechtsanspruch auf die zugesagte Leistung ein. Die Geldanlage ist konservativ, im Vordergrund steht der Kapitalerhalt.
- **Unterstützungskasse** - Eine Unterstützungskasse ist rechtlich eigenständig und kann die Leistungsfähigkeit mittels Versicherungen abdecken.
- **Direktversicherung** - Bei einer Direktzusage wird bei Eintritt eines definierten Ereignisses die vereinbarte Leistung des Arbeitgebers erbracht. Die Finanzierung erfolgt aus laufenden Erträgen oder durch Versicherungen. Bei einer Direktversicherung werden Lebens- bzw. Rentenversicherungen für den Arbeitnehmer abgeschlossen. Aufgrund der Bündelung verbessern sich die Konditionen.
- **Pensionsfonds** - Pensionsfonds sind bei Anlageentscheidungen freier und daher tendenziell risikoreicher.

Alle Arbeitnehmer müssen gleich behandelt werden, d. h., wer die Voraussetzungen erfüllt, muss die Möglichkeit zur betrieblichen Altersvorsorge erhalten. Einen Entgeltumwandlungsanspruch hat jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist (Rechtsanspruch nach § 1 a i. V. m. § 17 BetrAVG) bis zu einer Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze. Möglich sind individuelle Zusagen oder Kollektivzusagen des Arbeitgebers.

Folgende Zusagemöglichkeiten gibt es:

Leistungszusage: Rente, Kapitalleistung, Zahlung bei Tod oder Invalidität.

Betragsorientierte Leistungszusage (BOLZ): der Arbeitgeber gibt die Zusage, einen bestimmten Betrag (regelmäßig oder einmalig) an eine Versorgungseinrichtung, z. B. Versicherung, zu zahlen.

Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML): der Arbeitgeber haftet für eingezahlte Beträge abzüglich der planmäßigen Beiträge für biometrische Risiken (Alter, Invalidität, Tod).

Anpassungsprüfungspflicht

Arbeitgeber haben die Pflicht, alle drei Jahre die betriebliche Altersvorsorge zu überprüfen und gegebenenfalls in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Lage anzupassen. Diese Pflicht entfällt, wenn die laufenden Leistungen pro Jahr um mindestens ein Prozent steigen, wenn über eine Direktversicherung oder Pensionskasse die Rente aufgebaut wird und die Überschüsse zur Erhöhung der Rente genommen werden, oder wenn es eine Beitragszusage mit Mindestleistung gibt. Wenn der Arbeitgeber aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten keine Anpassung vornehmen kann, muss er dies den Arbeitnehmern mitteilen, die dann drei Monate Zeit haben zu widersprechen.

Unverfallbarkeit

Die Ansprüche einer betrieblichen Altersvorsorge bleiben dem Arbeitnehmer immer erhalten, wenn die gesetzlichen Vorgaben und Fristen eingehalten werden. Sondervereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers sind möglich. Abfindungen sind einvernehmlich möglich, arbeitgeberseitig nur, wenn es sich um Kleinstanwartschaften handelt.

Historie

Seit dem 22. Dezember 1974 gibt es das Betriebsrentengesetz (BetrAVG), d. h. für Zeiten, die davor liegen, gibt es keine Regelung.

Bei Zusagen, die im Zeitraum zwischen dem **22.12.74** und **31.12.2000**

gemacht wurden, gilt, dass der Arbeitnehmer zehn Jahre im Betrieb sein und das 35. Lebensjahr vollendet haben muss oder mindestens drei Jahre seit der Zusage vergangen sind, er zwölf Jahre dem Betrieb angehört und das 35. Lebensjahr vollendet hat.

Für den Zeitraum vom **1.1.2001 - 31.12.2007** gilt eine fünf-jährige Zusagedauer und die Vollendung des 30. Lebensjahres.

Seit dem **1.1.2009** gilt, dass die Ansprüche unverfallbar sind, wenn der Arbeitnehmer fünf Jahre im Betrieb ist und das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Durch zahlreiche weitere Änderungen wurde versucht, die betriebliche Altersvorsorge attraktiver zu machen. Letzte Änderungen erfolgen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz, das wahrscheinlich zum 1. Januar 2018 in Kraft treten wird.

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt?

Eine Leistungszusage kann nicht auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Es werden die unverfallbaren Anwartschaften mit dem pro-rata-temporis-Verfahren berechnet: Die zugesagte Leistung wird mit möglichen und tatsächlichen Beschäftigungszeiten ins Verhältnis gesetzt. Zum Beispiel: Zugesagt werden 1.000 Euro monatliche Rente ab 65 Jahren, Eintritt ins Unternehmen mit 35 Jahren, d.h. es sind 30 Jahre möglich; mit 45 Jahren scheidet der Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus. Dies bedeutet: 10 Jahre : 30 Jahre = 1/3 von 1.000 Euro = 333 Euro Rente ab 65 Jahre.

Eine beitragsorientierte Leistungszusage kann vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer übertragen werden, der Arbeitgeber haftet dann nicht mehr. Der Arbeitnehmer kann den Vertrag mit eigenen Zahlungen fortführen oder ihn an den neuen Arbeitgeber geben.

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung haftet der Arbeitgeber grundsätzlich für den gesamten Vertrag. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters und zwar solange, bis der Vertrag auf den neuen Arbeitgeber übertragen wurde. Die Haftung kann entfallen, wenn eine Versicherungsvertragliche Anspruchsbegrenzung vorgenommen wurde (sh. ZHH-Info 2/17).

Auslagern von Verpflichtungen

Die aktuellen Zusagen auf betriebliche Rentenzahlungen bestehen in weiten Teilen aus Direktzusagen. In Zeiten hoher Zinsen waren die Erträge gut und der Wert der Verpflichtungen belastete die Bilanz nicht. Die Jahre der überaus niedrigen Zinsen belasten die Rückstellungen in der Bilanz aber inzwischen erheblich. Es gilt noch immer ein Rechnungszins von sechs Prozent. Diese lassen sich nirgends mehr erreichen, so dass die Belastung in der Bilanz stetig steigt, da mit nicht erzielten Gewinnen gerechnet werden muss. Um diese Belastungen zu mildern, ist es sinnvoll, die Anlageform zu überdenken. Zum Beispiel die Pensionsverpflichtungen in einen Pensionsfonds auszulagern. Wer seine Verpflichtungen auslagern will, der sollte auf jeden Fall Hilfe bei externen Beratern suchen, da die Möglichkeiten der Anlage sehr unterschiedlich und auch sehr anspruchsvoll geworden sind.

Sonderstellung Gesellschafter-Geschäftsführer

Gesellschafter-Geschäftsführer sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. Dies hat Auswirkungen auf die Sozialversicherung und den arbeits- sowie steuerrechtlichen Status. Wenn ein Gesellschafter-Geschäftsführer bedingt durch die Höhe seiner Kapitalanteile Beschlüsse verhindern kann, ist er sogar sozialversicherungsfrei. Ebenso sprechen Indizien wie Weisungsfreiheit, alleinige Vertretungsmacht oder eigenes Unternehmerrisiko dafür. Dies bedeutet, dass er für seine Altersvorsorge nicht oder nur in sehr geringem Maße auf die gesetzliche Rente zählen kann. Dies heißt aber auch, dass die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes keine oder nur begrenzte Anwendung finden. Es ist aber möglich, analog zu den Bestimmungen des Gesetzes, eine Versorgungsvereinbarung abzuschließen. In dieser müssen z. B. die Ansprüche im Insolvenzfall explizit gesichert werden. Auch steuerrechtlich müssen einige Bedingungen erfüllt werden, so z. B. eine schriftliche vorbehaltlose Versorgungsvereinbarung, der Rechtsanspruch auf Kapital- oder Rentenversorgung mittels Gesellschafterbeschluss gewährt werden.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Der dem Bundesrat vorgelegte Gesetzesentwurf für das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde vom Bundesrat am 10. Februar 2017 in einigen Teilen zur Prüfung an die Regierung zurückgegeben. Trotzdem ist damit zu rechnen, dass der leicht modifizierte Entwurf zum nächsten Jahr Gesetzeskraft erlangen wird.

Ausgangspunkt des Entwurfes ist, dass Betriebsrenten noch immer nicht ausreichend verbreitet sind, besonders bei niedrigen Einkommen fehlt diese Altersabsicherung häufig. Durch das neue Gesetz sollen die Möglichkeiten erweitert werden, betriebliche Altersvorsorge zu betreiben. Zum Beispiel soll eine reine Beitragszusage möglich werden. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht mehr für die Betriebsrente haftet, sondern der Arbeitnehmer nur Ansprüche gegen die Versorgungseinrichtung hat. Die Arbeitgeber sollen sich an der Absicherung durch Sicherheitsbeiträge beteiligen. Geringverdiener sollen gefördert werden. Die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge und betrieblichen Riesterrenten soll vereinfacht werden. Ziel ist der freiwillige Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge, nicht die Verpflichtung. Das ganze System soll vereinfacht werden, damit auch kleineren und mittleren Unternehmen der Aufbau einer kostensicheren betrieblichen Altersversorgung ermöglicht wird.

Wenn durch Entgeltumwandlung eine Altersversorgung aufgebaut wird, dann soll der Arbeitgeber 15% des umgewandelten Gehaltes an die Versorgungseinrichtung abführen, da Sozialversicherungsbeiträge gespart werden.

Steuerrechtlich soll es ein Fördermodell für Geringverdiener mit einem Monatseinkommen von maximal 2.000 Euro geben. Der Arbeitgeber soll einen Steuerzuschuss von 30% erhalten, wenn er pro Jahr zwischen 240 und 480 Euro pro Mitarbeiter in die betriebliche Altersvorsorge investiert. Es sollen mehr als 6.000 Euro pro Jahr steuerfrei an betriebliche Altersvorsorgeeinrichtungen gezahlt werden können. Die bisherigen betrieblichen Riesterrenten sind im Alter beitragspflichtig in der GKV und Pflegeversicherung, d.h. sowohl Beiträge als auch Leistungen sind abgabenbelastet. Künftig sollen betriebliche und private Riesterrenten in der Leistungsphase gleich gestellt und somit abgabenfrei sein.