

Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

■ Altersversorgung – aber wie?	Seite 1
■ Die bAV-Durchführungswege	Seite 4
■ Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	
■ Einrichtung	Seite 9
■ Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung	Seite 13
■ Ausscheiden / Insolvenzschutz	Seite 16
■ Anpassungsprüfungspflicht	Seite 23
■ Steuerliche Rahmenbedingungen	Seite 24
■ Sozialvers.-rechtliche Rahmenbedingungen	Seite 25
■ „Riester“ in der bAV	Seite 28
■ „Basis“ in der bAV	Seite 30
■ Vermögenswirksame Leistung (VL) in der bAV	Seite 31

Altersversorgung – aber wie?

Die bislang allgemein anerkannte Darstellung der Altersversorgung als „Drei-Säulen-System“ hat spätestens seit dem Alterseinkünftegesetz 2002 ausgedient. Es wurde durch das neue „Drei-Schichten-System“ ersetzt. Dieses System zielt darauf ab, dass die gesetzliche Rentenversicherung durch verschiedene Formen der Altersversorgung ergänzt wird, damit eine angemessene Versorgung erreicht wird.

Aufgrund der demographischen Entwicklung und der leeren Kassen der öffentlichen Hand sieht sich der Gesetzgeber weiterhin gezwungen, drastische Einschränkungen bei der gesetzlichen Rente zu beschließen und versucht dies durch Ergänzungsangebote zu kompensieren.

Der Einzelne muss zukünftig mehr Eigenverantwortung übernehmen, wenn er im Alter ausreichend versorgt sein will. Der Gesetzgeber gibt den Menschen in Deutschland eine Vielfalt von Möglichkeiten an die Hand.

Hier liegt die Chance für Ihre Beratung.

Die entscheidende Frage dabei: Privat / Riester / Basis / bAV?

Die betriebliche Altersversorgung liegt voll im Trend!

■ Trendsetter: Gesetzgeber

Der Gesetzgeber unterstützt den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung durch besonders günstige Rahmenbedingungen.

Beispiele: - Das Recht auf Entgeltumwandlung oder die sofortige Steuerfreiheit der bAV-Beiträge in allen Durchführungswegen

- Der 15% ige verpflichtende Arbeitgeberzuschuss

■ Trendsetter: Presse

In den unterschiedlichsten Veröffentlichungen wird immer wieder erwähnt, dass die betriebliche Altersvorsorge sich steigender Beliebtheit erfreut. Vorteile für den Arbeitnehmer und die zusätzliche Einsparung von Lohnnebenkosten für das Unternehmen machen die bAV für beide Seiten vorteilhaft.

■ Trendsetter: Arbeitsmarkt

Betriebliche Altersversorgung ist mittlerweile auch besonders für qualifizierte Arbeitnehmer ein wichtiges Entscheidungskriterium bei der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers. Den Kampf um gute Arbeitskräfte entscheiden die Unternehmen für sich, die ihren Arbeitnehmern ein attraktives Altersvorsorgemodell anbieten.

Vorteile auf einen Blick

- Steuerersparnis

Ihre Kunden profitieren von umfangreichen Steuervergünstigungen – unabhängig vom gewählten Durchführungsweg.

- Senkung der Lohnnebenkosten

Die gesetzlich geregelte Sozialversicherungsfreiheit hilft Arbeitgeber und Arbeitnehmer bares Geld zu sparen.

- Niedrige Kosten

Im Rahmen der üblichen Kollektiv-Rahmenverträge fallen für den Einzelnen insgesamt weniger Kosten an. Die Folge: höhere Leistungen.

- Wahlrechte erhalten Flexibilität

Die Möglichkeit z. B. das Kapitalwahlrecht bei Rententariifen zum Rentenbeginn zu 100 % auszuüben ist ein psychologischer Vorteil der betrieblichen Altersversorgung. Denn jeder Arbeitnehmer sagt sich: „Ich möchte entscheiden, ob ich im Rentenalter eine Rente oder ein Kapital wähle.“

- Vorauswahl an Produkten

Der Arbeitgeber übernimmt in der Regel die Aufgabe der Produktauswahl und trifft für den Arbeitnehmer eine Vorauswahl. Unterstützen Sie ihn bei seiner Entscheidung.

- Geringe Abschluss-Formalitäten

Beim Abschluss eines Kollektiv-Rahmenvertrages klären Sie viele Formalitäten mit dem Arbeitgeber und nicht mit jedem einzelnen Arbeitnehmer.

Die bAV-Durchführungswege

Für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung bieten sich verschiedene Wege an. Es kann zwischen 5 verschiedenen Durchführungswegen ausgewählt werden.

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist i. d. R. eine Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht, die der Arbeitgeber auf das Leben seines Arbeitnehmers abschließt. Der Arbeitnehmer bzw. seine empfangsberechtigten Hinterbliebenen sind ganz oder teilweise bezugsberechtigt. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler. Entgeltumwandlungen des Arbeitnehmers sind möglich. Im Versorgungsfall zahlt der Versicherer die Leistungen in der Regel direkt an den Arbeitnehmer bzw. seine Hinterbliebenen.

Die Beiträge für die Direktversicherung sind für den Arbeitgeber in vollem Umfang Betriebsausgaben und schmälern sein zu versteuerndes Betriebsergebnis.

Für den Arbeitnehmer sind die Beitragszahlungen des Arbeitgebers bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei (im Jahr 2025: 3.864 Euro).

Weitere 4 % sind steuerfrei, so dass insgesamt im Jahr 2025 7.728 Euro steuerfrei in eine Direktversicherung eingezahlt werden können. Bestehende Altzusagen nach § 40b EStG werden auf diesen Höchstbetrag mit ihrem Euro-Wert angerechnet.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Sie finanziert sich aus Zuwendungen eines oder mehrerer Trägerunternehmen (= Arbeitgeber) sowie aus Erträgen der Vermögensanlage. Entgeltumwandlungen der Arbeitnehmer sind möglich. Die Unterstützungskasse gewährt den Arbeitnehmern der Trägerunternehmen Versorgungsleistungen ohne Rechtsanspruch.

Die Zuwendungen des Trägerunternehmens an die Unterstützungskasse sind innerhalb bestimmter Grenzen als Betriebsausgaben abzugsfähig. Der praktische Vorteil: Zu den Serviceleistungen einer Unterstützungskasse gehören in der Regel die weitgehende Übernahme der Verwaltungsaufgaben – und das, bei niedrigen Verwaltungsgebühren.

Bei den begünstigten Arbeitnehmern sind die Aufwendungen des Arbeitgebers steuerfrei. Erst bei Fälligkeit der Leistungen müssen diese versteuert werden. In der Praxis fällt aber auch dann oftmals keine Steuer an. Das liegt sowohl an dem im Alter regelmäßig niedrigeren Einkommen als auch an den verschiedenen steuerlichen Vergünstigungen.

Pensionszusage

Die Pensionszusage ist eine Verpflichtung des Arbeitgebers, seinem Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles Leistungen zu gewähren. Der Arbeitnehmer hat einen direkten Anspruch gegen den Arbeitgeber. Für diese Verpflichtung kann der Arbeitgeber vor Eintritt des Versorgungsfalles Rückstellungen bilden.

Rückstellungen mindern den Gewinn des Unternehmens. Sie stellen aber bei Eintritt des Versorgungsfalles das erforderliche Kapital nicht zur Verfügung. Es empfiehlt sich, die Pensionszusage mit einer Versicherung rückzudecken. Die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung kann der Arbeitgeber als Betriebsausgaben absetzen.

Der Vorteil für den Arbeitnehmer: Vor Eintritt des Versorgungsfalles fällt keine Steuer an. Nach Leistungsbeginn wird die anfallende Steuerlast durch die verschiedenen Freibeträge in der Regel stark verringert oder es fällt gar keine Steuer an.

Pensionskasse

Die Pensionskasse ist eine Versorgungseinrichtung, die von einem oder mehreren Arbeitgebern getragen wird. Sie gewährt den Arbeitnehmern ihrer Trägerunternehmen einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen. Die Finanzierung erfolgt über Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus eigenen Vermögenserträgen.

Der Arbeitgeber kann die Zahlungen an die Pensionskasse in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzen.

Für den Arbeitnehmer sind die Beitragszahlungen des Arbeitgebers bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei (im Jahr 2025: 3.864 Euro).

Weitere 4 % sind steuerfrei, so dass insgesamt im Jahr 2025 7.728 Euro steuerfrei in eine Direktversicherung eingezahlt werden können. Bestehende Altzusagen nach § 40b EStG werden auf diesen Höchstbetrag mit ihrem Euro-Wert angerechnet.

Pensionsfonds

Der Pensionsfonds wurde zum 01.01.2002 als weiterer Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung eingeführt. Es handelt sich um eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die gegen Zahlung von Beiträgen eine Betriebsrente auszahlt. Der Pensionsfonds räumt seinen Versorgungsberechtigten einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen ein.

Der Arbeitgeber kann die Zahlungen an den Pensionsfonds in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzen. Für den Arbeitnehmer sind die Beitragszahlungen des Arbeitgebers bis zur Höhe von 8 % der BBG steuerfrei. Zur Ablösung von Pensionsverpflichtungen bietet der Pensionsfonds interessante Lösungsansätze mit steuerfreier Beitragszahlung an.

VB-Produktpalette für Neuzusagen* – Überblick!

Durchführungsweg	Steuerliche Einzelvorschrift **	AG-finanzierte bAV	AN-finanzierte bAV
Pensionszusage (Direktzusage) § 6a EStG	„Zuflussprinzip“	Nur als reine Rückdeckungsvers. beim VOLKSWOHL BUND	Nur als reine Rückdeckungsvers. beim VOLKSWOHL BUND
Unterstützungskasse § 4d EStG	„Zuflussprinzip“	SECUNDA – Unterstützungskasse für den Mittelstand e.V.	SECUNDA – Unterstützungskasse für den Mittelstand e.V.
Direktversicherung § 4b EStG	§ 3 Nr. 63 EStG 8 % der BBG steuerfrei	VOLKSWOHL BUND Direktversicherung	VOLKSWOHL BUND Direktversicherung
Pensionskasse § 4c EStG	§ 3 Nr. 63 EStG 8 % der BBG steuerfrei		
Pensionsfonds § 4e EStG	§ 3 Nr. 63 EStG 8 % der BBG steuerfrei		

*) vgl. Thema: Abgrenzung von Neuzusagen und Altzusagen

**) Es wurde in dieser Aufstellung auf die „Riester-“ und „Basis-“Versorgung verzichtet. Diese beiden Arten der Altersversorgungen finden sich jeweils als separates Thema der Grundlagen wieder.

Die Wahl des richtigen Durchführungsweges – Ihre Beratung zählt!

Direktversicherung / Pensionskasse / Pensionsfonds

Diese drei genannten Durchführungswege eignen sich insbesondere für

- Rentenversorgungen mit „begrenztem“ Beitragsaufkommen
- Versorgungen mit flexiblem Kapitalwahlrecht zum Rentenbeginn
- die Absicherung vorzeitiger Leistungen, wie Berufsunfähigkeit und Tod
- Versorgungen unter Einbezug von Fondstarifen und der Fondsansammlung
- Versorgungen zur Abbildung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung

Direktversicherung

Die vielzähligen Anbieter der Direktversicherung sind i. d. R. seit mehreren Jahrzehnten am Markt agierende Lebensversicherungsunternehmen und sind den meist jüngeren (z. T. erst 2004 gegründeten) Pensionskassen und Pensionsfonds für das standardisierte bAV-Geschäft aus verschiedenen Gründen vorzuziehen, z. B.:

- flexibles Tarifwerk und eine Vielzahl geeigneter Tarife
- Einbettung der Kunden in die große Versichertengemeinschaft als Sicherheitsplus
- volle Beteiligung auch an den zukünftig zu erwartenden Überschüssen
- Vergleichbarkeit der Gesellschaften durch fundierte Rankings / Ratings

Unterstützungskasse

Der Weg über eine Unterstützungskasse eignet sich insbesondere für

- standardisierte Renten- oder Kapitalversorgungen auch mit höherem Beitragsaufkommen
- Versorgungen mit steueroptimaler Kapitalauszahlung durch die „Fünftelregelung“
- Arbeitgeberfinanzierte Modelle, da so eine Aushöhlung der Steuerfreiheit des § 3 Nr. 63 EStG vermieden wird und der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung abgebildet werden kann
- Versorgungen, die zur Ablösung von Pensionsverpflichtungen für Betriebsrentner eingerichtet werden sollen
- Ablösungen aus dem Bereich Zusatzversorgungskassen (VK) / Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Pensionszusage

Der Weg über eine rückgedeckte Pensionszusage eignet sich insbesondere für

- hohe und individuelle Versorgungen
- Ablösungen aus dem Bereich Zusatzversorgungskassen (ZVK) / Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Pensionskasse

Der Weg über eine Pensionskasse eignet sich insbesondere für

- Versorgungen, die im Tarifvertrag obligatorisch über die Pensionskasse laufen müssen

Pensionsfonds

Der Weg über einen Pensionsfonds eignet sich insbesondere für

- Versorgungen, die zur Ablösung von Pensionsverpflichtungen im Anwärterstadium vollzogen werden sollen. Für die Betriebsrentner sollte eine Ausfinanzierung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse erfolgen

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen – Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung

Hat sich der Arbeitgeber entschieden, eine betriebliche Altersversorgung einzurichten, so muss er sich im nächsten Schritt fragen:

Wie richte ich die betriebliche Altersversorgung ein und wie gestalte ich die Zusagen?

Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Vertragliche Gesamt- / Einzelzusage

Eine Gesamtzusage bedarf nicht der Schriftform und muss nicht jedem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber erklärt werden. Es genügt auch der Aushang einer Versorgungsrichtlinie am schwarzen Brett oder deren Verkündung anlässlich einer Betriebsversammlung. Hierdurch werden die Regelungen über die Versorgung der Arbeitnehmer Bestandteil jedes einzelnen Arbeitsvertrages.

Bei einer einzelvertraglichen Zusage gibt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer gegenüber eine entsprechende Erklärung ab.

- Betriebsvereinbarungen

In mitbestimmten Unternehmen bietet sich auch der Abschluss einer Betriebsvereinbarung an. Die Regelungen werden nicht Bestandteil der Individualverträge, sind aber dennoch für alle Arbeitnehmer außer den leitenden Angestellten verbindlich.

Betriebsvereinbarungen sind verbindliche Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat.

Ist kein Betriebsrat vorhanden, kann auch keine Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

- Betriebliche Übung

Eine in der Praxis oftmals unterschätzte Möglichkeit, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zuzusagen, ist die betriebliche Übung. Eine betriebliche Übung liegt z. B. vor, wenn ein Arbeitgeber seit vielen Jahren allen Arbeitnehmern, die in den Ruhestand treten, eine Altersrente zahlt. Dann haben auch die noch aktiven Arbeitnehmer bei Eintritt in den Ruhestand einen derartigen Anspruch.

Der Arbeitgeber kann die Entstehung einer betrieblichen Übung durch einen eindeutigen und ausdrücklichen Freiwilligkeitsvorbehalt vermeiden.

Die verschiedenen Zusageformen:

- Leistungszusage

Der Arbeitgeber sagt dem Arbeitnehmer die Höhe der Versorgungsleistung fest zu.

Diese Form wird i. d. R. nur noch bei Pensionszusagen vereinbart.

- Beitragsorientierte Leistungszusage

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln.

Diese Form gilt üblicherweise für die versicherungsförmigen Durchführungswege; insbesondere Direktversicherung sowie bei entsprechender Ausgestaltung auch für die rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung.

- Beitragszusage mit Mindestleistung

Seit 01.01.2002 gibt es die Beitragszusage mit Mindestleistung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dass zusätzlich zur Beitragszahlung zur Altersversorgung mindestens die Summe der zugesagten Beiträge zur Verfügung steht.

Der Arbeitgeber haftet nur für die Summe der Beiträge, die zur Finanzierung der Altersleistung verwendet werden, soweit sie nicht rechnerisch für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

Zu beachten ist, dass die Beitragszusage mit Mindestleistung gesetzlich nur für Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen vorgesehen ist. Bei unmittelbaren Pensionszusagen und Unterstützungskassen existiert diese Möglichkeit nicht.

Spätestens ab 2022 spielt diese Zusageform für neue Zusagen aber kaum noch eine Rolle, da es kaum noch Produkthanbieter gibt, die 100% der eingezahlten Beiträge zum Ablauf garantieren.

- reine Beitragszusage (Sozialpartnermodell)

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde per 01.01.2018 die Möglichkeit geschaffen, auch reine Beitragszusagen zu vereinbaren. Bei diesem Modell entfällt beim Arbeitgeber die „Nachhaftung“. Er ist lediglich verpflichtet, die vereinbarten Beiträge an den Versorgungsträger abzuführen. Im Gegenzug dürfen hier aber auch keinerlei Garantien vereinbart werden.

Die reine Beitragszusage kann nur im Rahmen des Sozialpartnermodells vereinbart werden.

Typische Arbeitgeberfragen zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung

- Wie richte ich die betriebliche Altersversorgung am besten ein?

Grundsätzlich empfiehlt sich die Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung über eine Betriebsvereinbarung. Auf diesem Weg können später notwendige Änderungen am Versorgungswerk leichter umgesetzt werden.

Zudem sollte darauf geachtet werden, ob tarifvertragliche Regelungen in dem jeweiligen Unternehmen gelten.

- Und wenn das Unternehmen keinen Betriebsrat hat?

Dann sollte die vertragliche Zusage auf betriebliche Altersversorgung zumindest den Vorbehalt einer späteren Änderung durch eine Betriebsvereinbarung beinhalten.

- Welche Gestaltungsform der Zusage empfehlen Sie mir?

Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, welches Ziel der einzelne Arbeitgeber verfolgt.

Möchte er dem Arbeitnehmer von Anfang an eine feste Leistung zusagen, dann empfiehlt sich die reine Leistungszusage.

Legt der Arbeitgeber mehr Wert darauf, dass für ihn der Aufwand für die späteren Versorgungsleistungen genau kalkulierbar ist, dann ist die beitragsorientierte Leistungszusage zu empfehlen. Diese hat außerdem den großen Vorteil: Bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers besteht für den Arbeitgeber keinerlei Nachfinanzierungsrisiko auf Grund langer Vordienstzeiten.

Seit 2002 steht als Zusageart auch die Beitragszusage mit Mindestleistung zur Verfügung. Hier richtet sich der Aufwand des Arbeitgebers nach den zugesagten Beiträgen.
(Seit 2022 jedoch kaum noch Anbieter am Markt)

Bei der 2018 eingeführten reinen Beitragszusage im Rahmen des Sozialpartnermodells sagt der Arbeitgeber sogar nur die Zahlung der Beiträge zu und hat keinerlei „Nachhaftung“. Der Arbeitnehmer erhält dabei allerdings keinerlei Garantien.

- Muss ich alle Arbeitnehmer an der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung beteiligen?

Der Arbeitgeber kann bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung frei entscheiden, welche Arbeitnehmer er versorgen möchte. Der Arbeitgeber muss aber das Gleichbehandlungsgebot bei der Auswahl der Versorgungsberechtigten beachten. Es ist nicht erlaubt, einzelne Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund von den begünstigenden Regelungen auszuschließen und schlechter zu stellen. Ein sachlicher Grund ist z. B. gegeben, wenn allen Arbeitnehmern ab einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit oder allen besonders qualifizierten Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung gewährt wird.

Ein genereller Ausschluss von Teilzeitkräften ist nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG nicht zulässig.

■ Welche Rechte hat der Betriebsrat bei der Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung?

Der Arbeitgeber entscheidet grundsätzlich frei, ob und in welcher Form er in seinem Unternehmen generell oder für bestimmte Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung einführt.

In mitbestimmten Unternehmen unterliegt die betriebliche Altersversorgung im Hinblick auf das „Wie“ teilweise der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Die Einzelheiten dazu sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt, §§ 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG.

Der Grundsatz der Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung wird aber durch das Recht auf Entgeltumwandlung durchbrochen. Danach kann der Arbeitnehmer seit 01.01.2002 verlangen, dass von seinem Gehalt bis zu 4 % der BBG in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

Die Entscheidung, eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einzurichten, obliegt jedoch nach wie vor allein dem Arbeitgeber.

■ Kann ich eine einmal eingerichtete arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung wieder einstellen?

Wenn sich ein Arbeitgeber für die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung entschieden hat, beinhaltet dies eine rechtsverbindliche Zusage, die Verpflichtungen aus dem Versorgungswerk auch zu erfüllen. Diese Zusage kann grundsätzlich nicht frei widerrufen werden. Es ist allerdings jederzeit möglich, ein Versorgungswerk für neu eintretende Arbeitnehmer zu schließen, denn diesen wurde noch kein Versorgungsversprechen gegeben.

Eine bestehende betriebliche Altersversorgung kann nur unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt oder eingestellt werden. Der Eingriff in ein bestehendes Versorgungswerk unterliegt abgestuften Kriterien (sog. 3-Stufen-Theorie). Je nach Stärke des Besitzstandes setzt der Eingriff zwingende (erdiente Teilbeträge), triftige (erdiente Dynamik) oder sachliche Gründe (noch nicht erdiente Steigerungsbeträge) voraus.

In solchen Fällen überprüfen die Arbeitsgerichte, ob u. a. die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers aus der betrieblichen Altersversorgung wirklich nicht mehr tragbar ist.

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gab es schon vor der Rentenreform. Allerdings war die Entgeltumwandlung abhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers. Dies hat sich geändert.

Was bedeutet das?

Seit 01.01.2002 hat jeder Arbeitnehmer gem. § 1a BetrAVG einen Anspruch auf Umwandlung eines Teiles seines Gehaltes in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. D. h. der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung, den er vor Gericht einklagen kann.

Wie hoch ist dieser Anspruch?

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch in Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West). Im Jahr 2025 sind das monatlich bis zu 322 Euro. Der Höhe nach ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung somit unabhängig vom individuellen Gehalt. Im gegenseitigen Einvernehmen kann selbstverständlich auch ein höherer Betrag umgewandelt werden.

Was kann umgewandelt werden?

Der Arbeitnehmer kann sämtliche Entgeltbestandteile, auch Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, umwandeln. **Tarifliche** Entgeltbestandteile können nur zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden, soweit die Entgeltumwandlung im Tarifvertrag erlaubt ist (Tariföffnungsklausel). Entgelt beruht nur dann auf tarifvertraglicher Grundlage, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt wurde.

Wenn ein Tarifvertrag keine Entgeltumwandlung vorsieht, dann verstößt eine trotzdem vorgenommene Entgeltumwandlung gegen geltendes Recht und ist unwirksam. Dies gilt auch, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind.

Die Entgeltumwandlung darf sich nur auf zukünftige Entgeltansprüche beziehen, welche bereits erdient, aber noch nicht fällig geworden sein dürfen.

Typische Arbeitnehmerfragen

- Stimmt die Behauptung, dass ich von meinem Arbeitgeber eine Direktversicherung verlangen kann?

Diese Behauptung stimmt nur eingeschränkt. Denn grundsätzlich soll über den Durchführungsweg eine Vereinbarung zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber getroffen werden. Inhalt dieser Vereinbarung kann jeder der fünf Durchführungswege sein.

Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, so kann der Arbeitgeber zwischen einer Pensionskasse, einem Pensionsfonds oder einer Direktversicherung frei wählen. Wenn der Arbeitgeber Ihnen kein Angebot zur Entgeltumwandlung über diese Wege macht, können Sie aber immer die Einrichtung einer Direktversicherung verlangen.

- Ich wandle bereits Entgeltbestandteile in eine betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung um. Kann ich einen **zusätzlichen** Anspruch geltend machen?

Besteht die Entgeltumwandlung über weniger als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, so haben Sie für die Differenz bis zu diesem Betrag einen Anspruch.

- Bei meinem Arbeitgeber besteht seit Jahren eine Möglichkeit zur Entgeltumwandlung, an der ich aber bisher nicht teilgenommen habe. Was gilt für mich?

Entscheidend ist, ob für Sie tatsächlich bereits eine Entgeltumwandlung besteht. Ansonsten haben Sie seit 01.01.2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung auf einem dafür vorgesehenen Durchführungsweg.

- Ich möchte gerne weniger als 4 % umwandeln und wenn möglich, in monatlich unterschiedlich hohen Beträgen. Geht das?

Grundsätzlich können Sie auch weniger umwandeln. Wenn Sie aber von Ihrem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch machen, kann Ihr Arbeitgeber verlangen, dass Sie im Jahr 2025 mindestens 280,88 Euro jährlich vom Entgelt umwandeln (ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV). Auf monatlich unterschiedlich hohe Umwandlungsbeträge haben Sie keinen Rechtsanspruch.

- Was geschieht mit meiner Entgeltumwandlung, wenn ich den Arbeitgeber wechsele?

Grundsätzlich kann die Entgeltumwandlung beim neuen Arbeitgeber fortgeführt werden.

Zusätzlich zur Portabilität innerhalb des Betriebsrentengesetzes gibt es das Übertragungsabkommen für Direktversicherungen, Versicherungen in einer Pensionskasse und seit Ende 2010 auch für Versicherungen in Pensionsfonds. Mit diesem Abkommen werden erstmals durchführungswegübergreifende Übertragungen innerhalb der Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds unterstützt.

- Wird die Entgeltumwandlung steuerlich begünstigt?

Grundsätzlich genießt die Entgeltumwandlung bei allen Durchführungswegen die gleiche steuerliche Förderung wie die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung.

So können z. B. bei einer Neuzusage im Wege der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) und die Zahlungen an eine Unterstützungskasse im Rahmen der zulässigen Höchstrenten sogar unbegrenzt steuerfrei eingezahlt werden.

Abhängig vom Durchführungsweg können Sie zusätzlich oder alternativ auch die „Riester“-Förderung erhalten. Sie haben sogar einen Anspruch darauf, dass der vom Arbeitgeber ausgewählte Durchführungsweg und das Produkt die „Riester“-Förderung ermöglichen.

Bei Ihrer Überlegung, ob Sie die „Riester“-Förderung in Anspruch nehmen wollen, sollten Sie allerdings immer Folgendes bedenken:

Auch wenn mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 2018 die Doppelverbeitragung bei der Riester-bAV entfallen ist, bietet die Riester-bAV keine nennenswerten Vorteile gegenüber einer privaten Riester-Rente. Denn die Inanspruchnahme der „Riester“-Förderung in der bAV setzt ebenfalls voraus, dass die entsprechenden Beiträge zuvor individuell versteuert wurden und hierauf Sozialversicherungsbeiträge gezahlt wurden.

Der VOLKSWOHL BUND sowie die allermeisten Mitbewerber bieten daher aktuell keine Riester-bAV an.

Ausscheiden / Insolvenzschutz

Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers

Scheidet ein Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Unternehmen aus und erbringt damit nur einen Teil der erwarteten Betriebstreue, kann der Arbeitgeber das Versorgungsversprechen unter bestimmten Voraussetzungen widerrufen. Ein Widerruf ist nicht möglich, wenn der Arbeitnehmer beim Ausscheiden einen gesetzlich unverfallbaren Anspruch hat.

Die Feststellung des unverfallbaren Anspruches vollzieht sich in zwei Schritten:

- Unverfallbarkeit dem Grunde nach – abhängig vom Zusagezeitpunkt
- Unverfallbarkeit der Höhe nach – abhängig vom Durchführungsweg und der Zusageform

Unverfallbarkeit dem Grunde nach (§ 1b BetrAVG)

Seit der Rentenreform 2001 gelten für alle Zusagen, die **ab dem 01.01.2001** erteilt wurden, geänderte Voraussetzungen für das Erreichen eines unverfallbaren Anspruches. Ein Arbeitnehmer hat einen unverfallbaren Anspruch, wenn er im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens

- das 30. Lebensjahr vollendet **und**
- die Versorgungszusage mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Für Zusagen, die **ab dem 01.01.2009** erteilt werden, wird der unverfallbare Anspruch erreicht, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens

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

Mit der Mobilitätsrichtlinie gab es per 01.01.2018 eine erneute Veränderung:

Für Zusagen, die **ab dem 01.01.2018** erteilt werden, wird der unverfallbare Anspruch erreicht, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens

- das 21. Lebensjahr vollendet **und**
- die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat.

Für bestehende Zusagen (01.01.2009 – 31.12.2017) gilt dies ebenfalls, sofern die Zusage ab dem 01.01.2018 drei Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet hat.

Bei einer betrieblichen Altersversorgung durch **Entgeltumwandlung** sind die umgewandelten Beiträge von Anfang an geschützt. Der Gesetzgeber hat den Arbeitnehmern eine **sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit** eingeräumt. Das gilt allerdings nur für Entgeltumwandlungen, die ab dem 01.01.2001 vereinbart wurden.

Vorschaltzeiten – „Zusage auf Zusage ist eine Zusage“

In vielen Arbeitsverträgen ist geregelt, dass eine betriebliche Altersversorgung erst nach Ablauf einer Frist gewährt wird. Die Folge daraus ist u. a., dass die Unverfallbarkeitsfristen bereits ab diesem ursprünglichen Zusagetermin gelten. Das Versprechen gilt als „Zusage auf eine Zusage“.

Unverfallbarkeit der Höhe nach (§ 2 BetrAVG)

Hat der Arbeitnehmer einen unverfallbaren Anspruch, so ist im nächsten Schritt zu prüfen, wie hoch dieser Anspruch ist. Die Höhe des Anspruches hängt sowohl von der Zusageform als auch vom gewählten Durchführungsweg ab.

	Leistungszusage	Beitragsorientierte Leistungszusage ab 01.01.2001	Beitragszusage mit Mindestleistung ab 01.01.2002
Pensionszusage / Unterstützungskasse	ratierliches Verfahren	erreichte Anwartschaft	nicht möglich
Pensionsfonds	ratierliches Verfahren	erreichte Anwartschaft	gezahlte Beiträge zuzüglich Erträge
Direktversicherung / Pensionskasse	ratierliches Verfahren oder versicherungsrechtliche Abwicklung	ratierliches Verfahren oder versicherungsrechtliche Abwicklung	gezahlte Beiträge zuzüglich Erträge

- Ratierliches Verfahren bzw. m/n-tel-Methode

Bei dieser Berechnungsmethode wird der Vollanspruch im Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur insgesamt möglichen Betriebszugehörigkeit herabgesetzt. Achtung: Bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern gilt nach aktueller Ansicht der Finanzverwaltung u. U. anstelle des Dienst Eintritts das Zusagedatum.

- Erreichte Anwartschaft

Die erreichte Anwartschaft ergibt sich aus den bis zum Ausscheiden gezahlten Beiträgen.

- Gezahlte Beiträge zuzüglich Erträge

Der Anspruch errechnet sich danach aus den bis zum Ausscheiden zugesagten Beiträgen zuzüglich der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles darauf erzielten Erträge. Bei Verlusten entspricht der Mindestanspruch den bis zum Ausscheiden zugesagten Beiträgen abzüglich Risikoanteile (z.B. für eine BUZ).

- Versicherungsrechtliche Abwicklung

Auf Verlangen des Arbeitgebers wird dem Arbeitnehmer anstelle des rätierlichen Anspruches die Versicherung mitgegeben, d. h. ihm wird die Versicherungsnehmereigenschaft übertragen. Der Anspruch wird somit auf den vorhandenen Wert der Versicherung begrenzt.

Abfindungsmöglichkeiten (§ 3 BetrAVG)

Für **gesetzlich unverfallbare** Anwartschaften besteht grundsätzlich ein Abfindungsverbot. D. h. der Arbeitgeber muss den Anspruch des Arbeitnehmers bis zum Eintritt des Versorgungsfalles aufrechterhalten.

Bei Arbeitnehmern mit geringen unverfallbaren Ansprüchen ist die Aufrechterhaltung dieser Ansprüche mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden, da die Leistungen erst viele Jahre später fällig werden. Der Gesetzgeber hat deshalb die Möglichkeit geschaffen, solche Ansprüche durch eine einmalige Zahlung abzufinden.

Eine Abfindung ist allerdings nur möglich, wenn die unverfallbare Anwartschaft bestimmte Höchstgrenzen nicht überschreitet. Seit 2005 gilt für alle bereits bestehenden und alle neu hinzu kommenden unverfallbaren Anwartschaften eine neue, reduzierte Höchstgrenze von 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

Im Jahr 2025 beträgt die monatliche Bezugsgröße 3.745 Euro, somit können 37,45 Euro monatliche Rente abgefunden werden. Diese Renten entsprechen einem Kapitalwert von 4.494 Euro.

Die neuen Rahmenbedingungen für Abfindungen gelten auch für laufende Leistungen, die erstmals nach dem 31.12.2004 zur Auszahlung kommen.

Für alle Rentner mit Rentenbeginn bereits vor 2005 ist diese Abfindungsgrenze ungültig.

Der Arbeitgeber entscheidet über eine Abfindung. Lediglich wenn der Arbeitnehmer sein Recht auf Übertragung der Versorgung in Anspruch nimmt, ist diesem Arbeitnehmerrecht Vorrang zu gewähren.

Regelungen zur Übertragung (§ 4 BetrAVG)

Unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen dürfen nur unter bestimmten Voraussetzungen übertragen werden.

Bei einer ab 01.01.2005 eingerichteten Versorgung über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds kann der ausgeschiedene Arbeitnehmer eine Übertragung vom alten auf den neuen Arbeitgeber verlangen.

Dieses Recht richtet sich gegen den alten und den neuen Arbeitgeber gleichermaßen. Das Recht des Arbeitnehmers ist allerdings auf Versorgungsleistungen mit einem Übertragungswert bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt. Ob es sich bei der gewählten Vorgehensweise um eine Übernahme oder um eine Übertragung handelt, hängt vom Willen der beteiligten Personen ab.

Übernahme

Die Möglichkeit einer Übernahme der Versorgung ist in § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG geregelt. Hierbei tritt der neue Arbeitgeber in alle Rechte und Pflichten der bestehenden Versorgung ein. Ebenso geht die Haftung auf den neuen Arbeitgeber über. Der Zeitpunkt der ursprünglichen Zusageerteilung ist maßgebend für die Berechnung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen.

Durch die Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) können nur bei einer Übernahme der Zusage und der Versicherungsnehmereigenschaft die biometrischen Rechnungsgrundlagen des Vertrages (z.B. Bisex-Tarif und Rechnungszins) erhalten bleiben.

Eine weitere Möglichkeit der Übernahme wird oftmals mit dem Begriff „Liquidations-Versicherung“ (§ 4 Abs. 4 BetrAVG) bezeichnet. Hierbei besteht die Möglichkeit, bei bevorstehender Liquidation des Unternehmens die Versorgung auf ein Lebensversicherungsunternehmen zu übertragen. Die Überschüsse müssen bei diesem Übernahmehmodell ab Rentenbeginn vollständig zur Erhöhung der Leistungen herangezogen werden und es darf keine vorzeitige Zugriffsmöglichkeit für den Arbeitnehmer bestehen.

Übertragung

Eine echte Alternative zur Übernahme wird in der Übertragung gem. § 4 Abs. 3 BetrAVG (Portabilität) gesehen, da hier durch die reine Übertragung von „Werten“ wesentlich mehr Gestaltungsspielraum existiert.

Durch die Übertragung erlischt die alte Zusage und eine „wertgleiche“ Zusage wird vom neuen Arbeitgeber erteilt. Der „Preis“ wird bei diesem Vorgang Übertragungswert genannt.

Der Übertragungswert ist bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen der Wert der Versicherung zum Zeitpunkt der Übertragung (z. B. Deckungskapital bei der Direktversicherung). Bei der Unterstützungskassenversorgung oder einer Pensionszusage ist der Übertragungswert mit dem Barwert der unverfallbaren Anwartschaft gleichzusetzen.

Durch die Erteilung einer neuen Zusage ist gemäß dem Unisex-Urteil des EuGH eine Umstellung des Vertrages auf einen Unisex-Tarif und den damit verbundenen aktuellen Rechnungsgrundlagen erforderlich.

Die für die seit dem 01.01.2005 eingerichteten Versorgungen geschaffene Möglichkeit der „völlig freien Portabilität“ ist sicherlich sehr zu begrüßen, allerdings hat der Gesetzgeber an der ein oder anderen Stelle entscheidende Änderungen vergessen.

z. B.: Es fehlt bei der Übertragung auf eine Unterstützungskasse eine steuerliche Flankierung hinsichtlich der Voraussetzungen im § 4d EStG zur problemlosen Übertragung, damit der Betriebsausgabenabzug beim Trägerunternehmen ungefährdet ist.

Besonderheit bei der reinen Beitragszusage (Sozialpartnermodell)

Der Gesetzgeber sieht derzeit nur eine Übertragungsmöglichkeit innerhalb der konventionellen bAV bzw. von der konventionellen bAV hin zum Sozialpartnermodell vor.

Eine Übertragungsmöglichkeit vom Sozialpartnermodell zur konventionellen bAV sieht das Gesetz (bisher) nicht vor.

Übertragungsabkommen

Das Abkommen zur Übertragung von Direktversicherungen oder Versicherungen in einer Pensionskasse wurde 2013 erweitert und umfasst seit dem auch den Durchführungsweg Pensionsfonds (Pensionspläne ohne versicherungsförmige Garantien gem. § 112 Abs. 1a VAG sind ausgenommen). Es ermöglicht die Fortsetzung der bestehenden Versicherung bei Arbeitgeberwechsel. Diesem Abkommen sind weitestgehend alle namhaften Versicherer, viele Pensionskassen und erste Pensionsfonds beigetreten, so dass ein unkomplizierter Wechsel nicht nur beim Arbeitgeber, sondern auch unter den Versorgungsträgern ermöglicht wird.

Die Vorteile des Übertragungsabkommens sind:

- Verzicht auf erneute Abschlusskosten
- Verzicht auf erneute Gesundheitsprüfung bei gleichbleibender Absicherung der biometrischen Risiken
- Möglichkeit der Beibehaltung der steuerlichen Regelung (z. B. gem. § 40b EStG a. F. – auch wenn der Vertrag beim neuen Versorgungsträger z.B. auf Basis von Unisex-Tarifen eingerichtet werden muss)
- Einfaches Verwaltungsprozedere

Auskunftsanspruch (§ 4a BetrAVG)

Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse (und davon ist fast immer auszugehen) auf dessen Verlangen schriftlich Auskunft über die bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaften und den Übertragungswert zu geben.

Insolvenzversicherung (§ 7 - 15 BetrAVG)

Das Betriebsrentengesetz schreibt vor, dass die **gesetzlich unverfallbaren** Versorgungsleistungen der Arbeitnehmer gegen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit (Insolvenz) des Arbeitgebers geschützt sein müssen.

Daher wurde der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) gegründet. Jeder Arbeitgeber, der eine betriebliche Altersversorgung einrichtet, ist gesetzlich zur Mitgliedschaft beim PSVaG verpflichtet. Hierzu muss sich der Arbeitgeber unaufgefordert beim PSVaG melden, sobald die ersten versicherungspflichtigen Anwartschaften unverfallbar geworden sind. Lediglich die Durchführungswege Direktversicherung und bestimmte Pensionskassen sind durch eine entsprechende Bezugsrechtsregelung in der Regel von der PSV-Beitragspflicht befreit.

Der Beitragssatz des PSVaG wird jeweils Anfang November – abhängig vom zu finanzierenden Schadenvolumen – festgesetzt.

Die Leistungen des PSVaG

Der PSVaG kommt bei Insolvenz des Arbeitgebers für alle laufenden Leistungen und gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften bis zu bestimmten Höchstgrenzen auf. Die Versorgungsberechtigten haben dann einen direkten Anspruch gegen den PSVaG in Höhe der Leistungen, die der Arbeitgeber zu erbringen hätte. Rentner bekommen also weiterhin ihre laufenden Leistungen. Mitarbeiter, die mit unverfallbaren Ansprüchen ausscheiden, bekommen ihre Leistungen bei Eintritt des Versorgungsfalles.

Bei Entgeltumwandlung besteht bei Insolvenz des Arbeitgebers innerhalb der ersten beiden Jahre kein Schutz durch den PSVaG. Dies gilt nicht für ab dem 01.01.2002 erteilte Zusagen, die auf einer Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten beruhen. Für diese Zusagen besteht ein sofortiger Insolvenzschutz.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde per 2018 die Möglichkeit geschaffen, dass der Arbeitnehmer im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers unter gewissen Voraussetzungen auch selbst in die Rückdeckungsversicherung eintreten kann. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn die Versorgungszusage auf die Leistungen aus einer Rückdeckungsversicherung verweist (z. B. kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse).

Anpassungsprüfungspflicht bei laufenden Leistungen

Inflationsbedingt verlieren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von Jahr zu Jahr an Wert. Solange der Arbeitnehmer noch aktiv tätig ist, muss er selbst auf eine entsprechende Anpassung achten und ggf. mit seinem Arbeitgeber verhandeln.

Um ausgeschiedenen Arbeitnehmern den Wert bereits laufender Renten zu sichern, hat der Gesetzgeber in § 16 BetrAVG dem Arbeitgeber eine Anpassungsprüfungspflicht auferlegt.

Die Anpassung entfällt gemäß § 16 BetrAVG in folgenden Fällen:

- Der Arbeitgeber verpflichtet sich, laufende Renten jährlich mindestens um 1 % anzupassen
- Bei Direktversicherungen und Pensionskassen, wenn ab Rentenbeginn alle Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet werden
- Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung
- Bei reinen Beitragszusagen im Rahmen des Sozialpartnermodells

Bei einmaligen Kapitalzahlungen gibt es naturgemäß keine Anpassungsprüfungspflicht.

Steuerliche Rahmenbedingungen

Die Aufwendungen des Arbeitgebers im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung können, soweit sie betrieblich veranlasst sind, als Betriebsausgabe in voller Höhe steuermindernd angesetzt werden. Die entsprechenden Voraussetzungen für den Zeitpunkt und die Höhe der Absetzbarkeit sind in den einzelnen Durchführungswegen geregelt, wobei bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Höhe des Beitrages entscheidend sind. Voraussetzung für den Betriebsausgabenabzug ist allerdings, dass eine betriebliche Altersversorgung vorliegt, die von den Finanzbehörden steuerlich anerkannt wird. Diese Voraussetzungen sind u. a. im BMF-Schreiben vom 12.08.2021 und 24.07.2013 (vormals 31.03.2010) zusammengefasst worden.

Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) zugesagt werden. Als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gilt im Regelfall das 60. Lebensjahr. Für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt werden, tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres regelmäßig das 62. Lebensjahr.

Weitere Voraussetzungen ergeben sich aus den einzelnen Steuervorschriften, die je nach Durchführungsweg unterschiedlich sind. Grundsätzlich kann an dieser Stelle bereits festgehalten werden, dass die Besteuerung der Leistungen sich an der Besteuerung in der Anwartschaftsphase orientiert.

Da es für Neuzusagen ab 2005 keine vorgelagert besteuerten Beiträge mehr gibt, werden sämtliche Leistungen hieraus einer Besteuerung unterworfen. Die Grundlage ist in den einzelnen Durchführungswegen unterschiedlich. Eventuelle Steuervereinfachungen sowie Freibeträge können ebenfalls unterschiedlich sein. Die steuerlichen Auswirkungen beim Arbeitnehmer werden in den einzelnen Kapiteln der Durchführungswege angesprochen.

Ausschluss der Vererbbarkeit

Die Absicherung von Hinterbliebenenleistungen ist als betriebliche Altersversorgung anerkannt, wenn eine zu erbringende Leistung lediglich an anerkannte Hinterbliebene (so genannter „enger Hinterbliebenenbegriff“) gezahlt wird. Nur bei Altzusagen über pauschal besteuerte Versicherungen gilt diese Einschränkung nicht.

Mit Ausnahme eines angemessenen Sterbegeldes – welches jede Person erhalten darf – dürfen nur folgende steuerlich anerkannte Hinterbliebene eine Leistung erhalten:

- der überlebende Ehepartner bzw. eingetragene Lebenspartner
- ‚kindergeldberechtigte‘ Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr.1 bis 3 und Abs. 5 EStG, namentlich benannte Pflegekinder/Stiefkinder und faktische Stiefkinder
- der frühere Ehepartner bzw. eingetragene Lebenspartner und
- in Einzelfällen der namentlich benannte Lebensgefährte (auch gleichgeschlechtlich).

Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

Vor Eintritt des Versorgungsfalles

Die Beitragspflicht zur Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung hängt sowohl vom gewählten Durchführungsweg als auch davon ab, ob es sich um eine arbeitgeber- oder um eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung handelt.

In der folgenden Darstellung wird lediglich auf Neuzusagen (Zusage seit dem 01.01.2005) abgestellt, so dass bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen eine steuerliche Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG unterstellt wird.

Durchführungsweg	Arbeitgeberfinanzierung	Arbeitnehmerfinanzierung = Entgeltumwandlung
Pensionszusage	beitragsfrei	beitragsfrei bis 4 % der BBG
Unterstützungskasse		
Direktversicherung	beitragsfrei bis 4 % der BBG	
Pensionskasse		
Pensionsfonds		

Additives Verfahren

Hierbei handelt es sich um die Möglichkeit, im Rahmen der oben beschriebenen Grenzen die Beitragsfreiheit für verschiedene steuerliche Einzelvorschriften gleichzeitig in Anspruch zu nehmen. Folgende steuerlichen Vorschriften sind zu unterscheiden:

„Zuflussprinzip“	=>	Pensionszusage / Unterstützungskasse
Pauschalbesteuerung § 40b EStG	=>	„Altzusagen“ Direktversicherung / Pensionskasse
Steuerfreiheit § 3 Nr. 63 EStG	=>	Direktversicherung / Pensionskasse / -fonds

Insgesamt können also 2025 bis zu 9.480 Euro [2 x 3.864 + 1.752 (ohne Durchschnittsbildung)] in betriebliche Altersversorgung investiert werden, ohne dass Sozialabgaben in der Anwartschaftsphase anfallen.

Regelungen zum Versorgungsbezug

Leistungsbezug nach Eintritt des Versorgungsfalles

- Nach Eintritt des Versorgungsfalles sind Versorgungsbezüge aus einer betrieblichen Altersversorgung in der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** beitragsfrei.
- **Laufende Renten** der betrieblichen Altersversorgung sind gem. § 226 i. V. m. § 229 SGB V in der gesetzlichen **Krankenversicherung** und gem. § 57 SGB XI in der sozialen **Pflegeversicherung** beitragspflichtig. Der volle allgemeine Beitragssatz und der individuelle Zusatzbeitragssatz der jeweiligen Krankenkasse werden für die Beitragsbemessung zugrunde gelegt. Die beitragspflichtigen Einnahmen werden insgesamt maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze herangezogen. Für pflichtversicherte Rentner gilt in der gesetzlichen Krankenversicherung ein Freibetrag und in der sozialen Pflegeversicherung eine Freigrenze.

Die Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für laufende Renten gilt für alle Durchführungswege. Auch bei einer pauschal besteuerten Direktversicherung oder Pensionskasse sind die fälligen Leistungen sozialversicherungspflichtig, selbst wenn bereits die Beitragszahlungen sozialversicherungspflichtig waren.

Freibetrag in der gesetzlichen Krankenversicherung

Für Renten aus der betrieblichen Altersvorsorge gilt bei der Beitragsbemessung in der gesetzlichen Krankenversicherung ab dem 01.01.2020 ein Freibetrag in Höhe von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße. Im Jahr 2025 beträgt dieser 187,25 Euro. Übersteigen die Versorgungsbezüge diesen Betrag, müssen lediglich für den darüber liegenden Teil Beiträge gezahlt werden.

Freigrenze in der sozialen Pflegeversicherung

Anders als in der gesetzlichen Krankenversicherung gilt in der sozialen Pflegeversicherung eine Freigrenze in Höhe von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße. Liegen die Versorgungsbezüge unter diesem Betrag, werden auf die Versorgungsbezüge keine Beiträge erhoben. Übersteigen die Versorgungsbezüge diesen Betrag, werden auf die gesamten Versorgungsbezüge maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze Beiträge erhoben. Ein Freibetrag wie in der gesetzlichen Krankenversicherung gilt nicht.

- Wird anstelle einer laufenden Rente eine **Kapitalabfindung** gezahlt, so wird 1/120 der Kapitalleistung als monatliche Rentenzahlung angenommen, längstens jedoch für 120 Monate.

Die Regelungen zum Freibetrag in der gesetzlichen Krankenversicherung und zur Freigrenze in der sozialen Pflegeversicherung werden bei einer Kapitalleistung entsprechend angewandt.

Abfindung von verfallbaren und unverfallbaren Anwartschaften

Hierunter fallen die Abfindung von vertraglich sowie gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften **nach Ausscheiden** und die Abfindung von Anwartschaften **im laufenden Arbeitsverhältnis**.

Diese Abfindungen sind seit 01.07.2016 auch **als Versorgungsbezug nach § 229 SGB V einzuordnen** – unabhängig vom Alter der betreffenden Person zum Zeitpunkt der Auszahlung. Entscheidend für die Zuordnung ist allein der ursprünglich vereinbarte Versorgungszweck. Die Zuordnung als Versorgungsbezug bedeutet, dass 1/20 der Kapitalzahlung als monatliche Rentenzahlung angenommen wird (längstens für 120 Monate).

Die oben beschriebenen Regelungen zum Leistungsbezug nach Eintritt des Versorgungsfalles bei Zahlung einer einmaligen Kapitalzahlung finden also analog Anwendung. Mit anderen Worten: Sofern eine Auszahlung von Anwartschaften vor oder nach Eintritt des Versorgungsfalles erfolgt, ist diese immer als Versorgungsbezug zu behandeln.

Abgrenzung von Beiträgen aus privater Fortführung

In der Vergangenheit gingen die Sozialversicherungsträger davon aus, dass auch Beiträge des Arbeitnehmers nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu sozialabgabenpflichtigen Leistungen (Kranken- und Pflegeversicherung) führen. Das Bundesverfassungsgericht urteilte 2010 aber zumindest für eine Kapitalleistung aus einer **privat fortgeführten Direktversicherung** anders, soweit **ein Versicherungsnehmerwechsel** vorliegt.

Während sich der GKV-Spitzenverband hinsichtlich der Direktversicherung dieser Sichtweise angeschlossen hat, lehnen die Krankenversicherungen bei vergleichbaren Leistungen von Pensionskassen die Beitragsfreiheit weiterhin ab. Das Bundessozialgericht stützt diese Haltung: bei **Pensionskassen** gäbe es immer einen **institutionellen Bezug** zum Arbeitgeber.

„Riester“ in der bAV

Die „Riester“-Förderung kann auch über die betriebliche Altersversorgung in Anspruch genommen werden. Und zwar bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Die Pensionszusage und die Unterstützungskasse sind vom Gesetzgeber nicht in den Förderkreis einbezogen worden.

Recht auf „Riester“-Förderung

Seit 01.01.2002 hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber ist hierdurch aber nicht nur verpflichtet, eine Entgeltumwandlung anzubieten. Er muss die Versorgung auf Verlangen des Arbeitnehmers auch so gestalten, dass der Arbeitnehmer hierdurch die staatliche Förderung der privaten Altersversorgung in Anspruch nehmen kann.

Jeder Arbeitnehmer hat somit die Wahl, die „Riester“-Förderung über einen privaten Vertrag oder über die betriebliche Altersversorgung in Anspruch zu nehmen.

Wie funktioniert die private „Riester“-Förderung?

Die „Riester“-Förderung ist u. a. eine Zulage des Staates für Altersvorsorgeverträge. Die Grundzulage beträgt seit dem Beitragsjahr 2018 175 Euro und die Kinderzulage 185 Euro im Jahr. Für ab 2008 geborene Kinder beträgt die Kinderzulage 300 EUR im Jahr. Seit 2008 gewährt der Staat zudem für unmittelbar Förderberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht beendet haben eine einmalige Extra-Zulage in Höhe von 200 Euro.

Jeder Arbeitnehmer zahlt aus seinem Nettoeinkommen einen Betrag in einen Altersvorsorgevertrag ein. Um stets die volle Zulage zu erhalten, muss die gesamte jährliche Sparleistung (Eigenleistung plus Zulagen) ab 2008 mindestens 4 % des Bruttoeinkommens betragen.

Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer am Ende des Jahres den selbst gezahlten Betrag und die erhaltene Zulage bis maximal 2.100 Euro als Sonderausgabe geltend machen. Ist der Steuervorteil aus dem Sonderausgabenabzug geringer als die erhaltene Zulage, so bleibt es bei der reinen Zulagenförderung. Ist der Steuervorteil aus dem Sonderausgabenabzug aber größer als die erhaltene Zulage, so erhält der Arbeitnehmer die Differenz mit seiner Steuererklärung zusätzlich erstattet.

Die Förderung der Einzahlungen in einen „Riester-Vertrag“ hat allerdings zur Folge, dass die späteren Leistungen in voller Höhe steuerpflichtig sind.

Die private „Riester“-Förderung kann jeder in Anspruch nehmen, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist. Nach der Reform der Zusatzversorgung sind neben dem öffentlichen Dienst u. a. auch Beamte, Richter und Soldaten förderungsberechtigt.

Macht betriebliche Altersversorgung mit „Riester“ Sinn?

Um die „Riester“-Förderung in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitnehmer die Umwandlungsbeträge aus **individuell** versteuertem Einkommen leisten. Das aber führt dazu, dass die Umwandlungsbeträge in voller Höhe der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Ohne „Riester“-Förderung ist eine Entgeltumwandlung, z. B. über eine Unterstützungskasse oder eine Direktversicherung gem. § 3 Nr. 63 EStG bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) sozialversicherungsfrei.

Durch eine „Riester“ geförderte betriebliche Altersversorgung verliert der Arbeitnehmer den Vorteil der Sozialversicherungsfreiheit für die Beiträge in der betrieblichen Altersversorgung. Bis einschließlich 2017 bestand trotzdem Sozialversicherungspflicht in der Leistungsphase. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde dieser gravierende Nachteil per 01.01.2018 beseitigt.

Bei allen Arbeitnehmern, für die der Sonderausgabenabzug auf Grund ihres individuellen Steuersatzes günstiger ist als die Zulage, führt die „Riester“-Förderung nur zu einer nachgelagerten Besteuerung. Somit besteht kein Vorteil gegenüber den nachgelagert besteuerten Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung.

Der Umweg über den Arbeitgeber bringt keinerlei Vorteile für den Arbeitnehmer, da die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung nicht mit den Vorteilen der „Riester“-Förderung kombinierbar sind. Ebenfalls entstehen keine Kostenvorteile, denn wenn mindestens 10 Arbeitnehmer versichert werden, kann der Arbeitgeber auch für die private „Riester-Rente“ einen Kollektivvertrag abschließen. Für einzelne Mitarbeiter kann auch über eine Mitgliedschaft in einer Arbeitgebervereinigung eine attraktive Beitragsvergünstigung erreicht werden.

Aus den oben genannten Gründen gibt es kaum Anbieter für die Riester-bAV.
Auch der VOLKSWOHL BUND bietet hierfür keinen Tarif an.

„Basis“ in der bAV

Das Alterseinkünftegesetz hat u. a. auch die Basis-Versorgung (auch Rürup-Rente genannt) eingeführt.

Jeder Arbeitnehmer hat somit die Wahl, die „Basis“-Förderung über einen privaten Vertrag oder über die betriebliche Altersversorgung in Anspruch zu nehmen.

Wie funktioniert die private „Basis“-Förderung?

Die „Basis“-Förderung zeichnet sich durch einen gesonderten Sonderausgabenabzug aus. Dieser Sonderausgabenabzug führt dazu, dass die Beiträge zur „Basis“-Versorgung genauso wie die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ab dem Jahr 2005 abgesetzt werden können.

Auf Grund der fiskalischen Situation in Deutschland musste allerdings eine Übergangsregelung (Kohortenregelung) geschaffen werden, damit die Steuerausfälle zu verkraften sind. So wurde der Sonderausgabenabzug ursprünglich auf 20.000 Euro (40.000 Euro bei Verheirateten) begrenzt, wobei in 2005 lediglich 60 % (pro Folgejahr um 2 % steigend, d. h. für 2022 94 %) der Sonderausgabe angesetzt werden dürfen. (Per 2023 wurde aber bereits auf 100% Absetzbarkeit umgestellt.)

Das vom Bundesrat verabschiedete „Zollkodexanpassungsgesetz“ sieht vor, dass der förderfähige Höchstbetrag für Beiträge zu einer Basisversorgung nun dynamisch an den Höchstbeitrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung (West) gekoppelt wird. In 2024 beträgt der abzugsfähige Höchstbeitrag daher schon 27.566 Euro (55.132 Euro bei Verheirateten).

Der Ansatz des Sonderausgabenabzuges der Einzahlungen hat allerdings zur Folge, dass die späteren Leistungen zu versteuern sind. Auch hier wurde eine Übergangsregelung geschaffen, die besagt, dass bei Rentenbeginn anhand eines Prozentsatzes ein absoluter Wert einer Rente steuerpflichtig gestellt wird. Bei Rentenbeginn im Jahre 2022 sind es 82 %. Dieser Wert steigert sich bis ins Jahr 2040 um jährlich 1 % auf 100 %.

Macht betriebliche Altersversorgung mit „Basis“ Sinn?

Durch eine „Basis“-Förderung verliert der Arbeitnehmer den Vorteil der Sozialversicherungsfreiheit in der betrieblichen Altersversorgung, dafür besteht i. d. R. auch keine Sozialversicherungspflicht in der Leistungsphase.

Das Modell „Basis“ spiegelt ähnlich wie die betriebliche Altersversorgung die Steuerersparnis wieder, wobei hierbei erhebliche Vorteile bei der betrieblichen Altersversorgung (z. B. der Direktversicherung) zu sehen sind, da hier ab sofort 100 % der Beiträge steuerfrei gestellt sind.

Der Umweg einer Basis-Versorgung über den Arbeitgeber bringt keinerlei Vorteile für den Arbeitnehmer, da die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung nicht mit den Vorteilen der „Basis“-Förderung kombinierbar sind.

Vermögenswirksame Leistungen (VL) in der bAV

Das 5. Vermögensbildungsgesetz, welches die vermögenswirksamen Leistungen regelt, hat einen klar definierten Auftrag. „Das Vermögensbildungsgesetz soll die Vermögensbildung der Arbeitnehmer fördern. Es bietet Verfahren für die Vereinbarung der VL an, die der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn oder als Teil des normalen Arbeitslohns erbringt und in bestimmter Weise anlegt.“

Diese Definition könnte ebenfalls für die betriebliche Altersversorgung gelten. Da die Regelungen der vermögenswirksamen Leistungen sehr individuell sein können, sollte man zunächst einen Blick auf die Anspruchsgrundlage werfen.

Wo / Wie können VL geregelt sein?

Grundsätzlich gibt es verschiedene Anspruchsgrundlagen für die vermögenswirksame Leistung.

- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Einzelvertrag

Wie kann VL in der bAV eingesetzt werden?

Solange eine abweichende Verwendung der VL in der Anspruchsgrundlage ausgeschlossen ist, besteht keine Möglichkeit eine Umwidmung in bAV zu erreichen. Je nach Anspruchsgrundlage ist es möglich eine entsprechende Anpassung vorzunehmen, so dass (ggf. sogar eine arbeitgeberfinanzierte) bAV als Alternative zur klassischen VL-Anlage möglich ist. Bei Vereinbarungen, die diese Umwidmung bereits vorsehen, ist keine Anpassung der Anspruchsgrundlage erforderlich.

Sobald die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung statt VL besteht, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit seine bisherige VL als normalen Lohn zu betrachten und damit Entgeltumwandlung zu betreiben inkl. der damit verbundenen Steuer- und Sozialversicherungsvorteile. Der gewählte Durchführungsweg ist hierbei unerheblich, wobei zur Verwaltungsvereinfachung vermehrt die Direktversicherung genutzt wird.

Selbstverständlich kann der Versicherungsbeitrag zusätzlich zum VL-Anteil bis zu den steuerlichen Höchstbeiträgen aufgestockt werden, damit eine adäquate Versorgung erreicht werden kann.