

# Betriebliche Altersvorsorge – als Chef in der Pflicht

**Betriebliche Altersvorsorge – seit über einem Jahr haben alle Beschäftigten einen gesetzlich verbrieften Anspruch, Teile ihres Gehalts steuer- und sozialabgabensparend für den Aufbau einer Betriebsrente zu verwenden. Insgesamt fünf Durchführungswege (Bild 1) stehen zur Wahl: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktzusage und Unterstützungskasse.**

## 1 Einen „Königsweg“ gibt es nicht

Für welche Lösung sich ein Unternehmen entscheidet (Tafel 1), hängt ganz von den Prioritäten ab, die in diesem Zusammenhang wichtig sind. Wenn vor allem das Haftungsrisiko auf ein Minimum begrenzt und zugleich keine Zwangsbeiträge an den Pensions-Sicherungsverein (PSV) gezahlt werden sollen, wird die Pensionskasse und Direktversicherung bevorzugt. Wer als Unternehmer die Beeinflussung der eigenen Bilanz durch Pensionsrückstellungen vermeiden möchte, kann das auf den genannten vier Durchführungsweegen realisieren mit Ausnahme der Direktzusage. Wenn möglichst wenig Verwaltungsaufwand betrieben werden soll, fällt die Entscheidung zugunsten der Pensionskasse, dem Pensionsfonds oder der Direktversicherung aus. Steht größtmögliche Vorsorge-Sicherheit für die Beschäftigten im Vordergrund, sind Pensionskasse, klassische Direktversicherung und rückgedeckte Unterstützungskasse die günstigste Lösung. Wird dagegen angestrebt, die Renditechancen für die Mitarbeiter möglichst günstig zu gestalten, kommen insbesondere der Pensionsfonds, die Pensionskasse mit fondsgebundenem Tarif oder auch die fondsrückgedeckte Pensionszusage in Frage.

Einen „Königsweg“ für die betriebliche Altersvorsorge gibt es nicht, so Vorsorgeexperten. Dazu gibt es viel zu viele Einflussfaktoren aus den Bereichen Arbeits-, Sozial-, Steuer-, Europa- und Insolvenzrecht. Hinzu kommen tarifvertragliche Regelungen in den verschiedenen Branchen, die bei Vertragsabschluss berücksichtigt werden müssen. Das Thema ist sehr komplex, der Beratungsbedarf entsprechend hoch. Mit einem ganzen Heer speziell geschulter Firmenberater und Vermittler warten die Versicherer inzwischen auf. Kleine und mittlere Unternehmen sind dabei besonders im Fokus der Gesellschaften, die sich bei der betrieblichen Altersvorsorge zudem teilweise auch auf bestimmte Branchen spezialisiert haben.

Es ist illusorisch zu glauben, dass das Konzept in kürzester Zeit steht. Vorsorgeexperten

veranschlagen mindestens zwei bis drei Monate, bis ein solides, wirklich maßgeschneidertes Konzept für die Altersvorsorge der Firma erarbeitet ist – beginnend vom Erstgespräch über Entscheidungs- und Abstimmungsprozesse innerhalb des Unternehmens bis zur konkreten Präsentation.

## 2 Unabhängige Betriebsrentenexperten einschalten

Bei welcher Gesellschaft ist man am besten aufgehoben? Das ist mindestens genauso mühselig zu recherchieren wie die Umsetzung des Konzepts. Das betrifft nicht nur die teilweise sehr unterschiedlichen Kosten, die anfallen können, sondern auch die Vertragsgestaltung im Detail. Schlanke Verwaltung, schnelle und einfache Abwicklungswege, attraktive Rendite und langfristige Sicherheit sind wichtige Kriterien für die Auswahl eines Anbieters. Bei einem kompletten Produktangebot des Versicherers für alle fünf Durchführungswege dürfte es zudem leichter sein, eine wirklich maßgeschneiderte betriebliche Lösung zu finden.

**Verbraucherschützer raten dazu**, auf jeden Fall den Steuerberater sowie unabhängige Betriebsrentenexperten einzuschalten (Kasten). Zählt das Versorgungswerk zu den dauerhaft leistungsstarken Anbietern, die mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in Jahr-

zehnten noch am Markt sein werden? – Eine Frage, die vorher genau geprüft werden sollte. Das betrifft ebenfalls den Fakt, ob zusätzlich zur Betriebsrente auch Hinterbliebenenabsicherung und Berufsunfähigkeitsschutz angeboten werden.

Nicht jede Firma kann oder beabsichtigt von sich aus, eine Betriebsrente anbieten. Für kleinere Betriebe können dann z. B. brancheneigene überbetriebliche Versorgungswerke eine Alternative sein, die auch ausgewählte Kollektivverträge anbieten können.

## 3 Favorit Direktversicherung

Vor allem kleine und mittlere Firmen favorisieren den Klassiker Direktversicherung. Kein Wunder, denn das Konzept ist denkbar einfach: Der Arbeitgeber schließt zugunsten seiner Mitarbeiter eine private Renten- oder kapitalbildende Lebensversicherung ab, zieht die Prämie von ihrem Gehalt ab und überweist sie an den Versicherer. Anspruch auf die Leistungen aus der Police haben die Arbeitnehmer und je nach Vertrag ihre Hinterbliebenen. An ihn bzw. sie wird das Geld später direkt von der Gesellschaft ausgezahlt. Versicherungsnehmer ist der Chef, versichert und bezugsberechtigt der Mitarbeiter.

Für den umgewandelten Teil seines Gehaltes greift dann nicht mehr der persönliche Steuersatz, sondern nur der pauschale Steuersatz von 20 % plus Solidaritätszuschlag (Tafel 2) und eventuell Kirchensteuer. Maximal 1752 Euro können so jährlich steuersparend in die betriebliche Direktversicherung investiert werden – in Ausnahmefällen bis zu 2148 Euro. Das ergibt für den Arbeitnehmer u. U. mehrere hundert Euro Steuerersparnis – je nach persönlichem Steuersatz.

Werden Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder andere Einmalzahlungen in die Direktversicherung gesteckt, entfallen auch noch die darauf fälligen Sozialversicherungsbeiträge – für die



**1 Fünf Varianten der betrieblichen Altersvorsorge: Teile des Gehalts werden steuer- und abgabensparend für den Aufbau einer Betriebsrente verwendet**

Autor

Carla Fritz ist freie Fachjournalistin, Berlin.

Mitarbeiter genauso wie für den Chef. Das gilt aber nur für Beträge bis 1752 Euro. Zahlt der Arbeitgeber die monatlichen Vorsorgebeiträge für seine Mitarbeiter aus eigener Tasche – z. B. anstelle einer Gehaltserhöhung – fallen die Sozialversicherungsbeiträge dafür komplett flach.

## 4 Wichtige Ergänzungsbausteine

Direktversicherungen gehören folglich auch zum Standardangebot der Versicherer in der betrieblichen Altersvorsorge – häufig ergänzt um weitere Bausteine. Viele Versicherer bieten alle steuerlich zulässigen Varianten einer Direktversicherung an: Die Kapitallebensversicherung auf den Todes- und Erlebensfall, die klassische Rentenversicherung für sicherheitsorientierte Sparer, außerdem die fondsgebundene Lebensversicherung und fonds-

gebundene Rentenversicherung – wenn die Rendite im Vordergrund steht, und Risikobereitschaft vorhanden ist. Darüber hinaus können Berufsunfähigkeitsversicherung oder Erwerbsunfähigkeitsversicherung vereinbart sowie ein Unfalltod-Zusatzschutz mit berücksichtigt werden. Möglich ist auch der Abschluss einer Risikolebensversicherung, die im Todesfall die Familie absichert.

### Wichtige Hinweise

- Leistungen aus einer Renten-Direktversicherung sind nur mit dem Ertragsanteil zu versteuern. Das ist ein bestimmter Prozentsatz der Rente und abhängig vom Alter bei Rentenbeginn. Für einen 65-jährigen Rentner liegt er bei 27 % Aufgrund verschiedener Freibeträge bleibt die Rente jedoch in vielen Fällen steuerfrei.
- Wer sich das Geld aus der Direktversicherung dann doch lieber auf einen Schlag auszahlen lassen will, erhält dies unter folgen-

**Tafel 2 Steuervorteil durch Pauschalversteuerung**

<b>Beispiel: Arbeitnehmer, ledig Zu versteuerndes Einkommen 25 000 Euro</b>	
Spitzensteuersatz (für die letzten 1752 Euro) nach Grundtabelle 35 % (inkl. Solidaritätszuschlag)	
Direktversicherung:	1752,00 Euro
Pauschalsteuer:	20 % 350,40 Euro
Solidaritätszuschl.	5,5 % 19,27 Euro
<b>Bruttoaufwand:</b>	<b>2121,67 Euro</b>
Steuerersparnis (35 % v. 1725 Euro) ./.	613,20 Euro
<b>Nettoaufwand für Direktversicherung</b>	<b>1508,47 Euro</b>

den Voraussetzungen steuerfrei: Der Vertrag muss mindestens zwölf Jahre gelaufen sein. Mindestens fünf Jahre lang müssen Beiträge dafür gezahlt worden sein. Die Aus-

**Tafel 1 Die 5 Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge**

Variante	Beschreibung	Vorteile für den Arbeitgeber	Vorteile für den Arbeitnehmer
<b>Direktversicherung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschluss einer Lebens- oder Rentenversicherung für den einzelnen Beschäftigten durch den Arbeitgeber</li> <li>• Auszahlung als einmaligen Kapitalbetrag oder als lebenslange Rente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand und bilanzneutral</li> <li>• bei Gehaltsumwandlung weitgehend kostenneutral, ggf. Einsparung v. Lohnnebenkosten</li> <li>• Arbeitgeber-Haftungsrisiko auf Minimum begrenzt</li> <li>• keine Beiträge an Pensions-Sicherungsverein (PSV)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ggf. Steuerersparnis bei pauschaler anstelle individueller Lohnversteuerung</li> <li>• zusätzliche Vorteile bei steuerfreier Kapitalauszahlung</li> <li>• ggf. geringere Sozialausgaben bei Nutzung von Sonderzahlungen</li> <li>• Beitragsvorteile bei Gruppenverträgen</li> <li>• größtmögliche Sicherheit bei klassischer Direktversicherung mit Gehaltsumwandlung</li> </ul>
<b>Pensionskasse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechtlich eigenständige Versorgungseinrichtungen</li> <li>• Arbeitgeber zahlt Beiträge an Pensionskasse</li> <li>• Arbeitnehmer erhält dafür eine Leistung – als lebenslange Rente oder auch Kapitalleistung</li> <li>• branchenbezogene Pensionskassen für kleine und mittlere Unternehmen</li> <li>• offene Pensionskassen können von allen Firmen/Beschäftigten genutzt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verwaltungsarm, bilanzneutral</li> <li>• Beiträge als zusätzliche Arbeitgeberleistung sozialabgabenfrei - bei Gehaltsumwandlung noch bis Ende 2008</li> <li>• einziger Durchführungswege, der sowohl Steuerfreiheit als auch Pauschalversteuerung nutzen kann</li> <li>• keine PSV-Beiträge zur Insolvenz-sicherung</li> <li>• Arbeitgeber-Haftungsrisiko auf Minimum begrenzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausschöpfen der steuerlichen Fördermöglichkeiten</li> <li>• sozialabgabenfrei als zusätzliche Arbeitgeberleistung – bei Gehaltsumwandlung bis 2008</li> <li>• neuer Arbeitgeber kann Versorgung ggf. fortführen</li> <li>• größtmögliche Sicherheit bei Gehaltsumwandlung</li> <li>• flexible Beiträge möglich</li> </ul>
<b>Pensionsfonds</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, zugelassen seit 2002</li> <li>• im Vergleich zu anderen BAV-Wegen höherer Aktien-Anteil möglich</li> <li>• Arbeitgeber schließt mit Pensionsfonds Vertrag zu Gunsten des Arbeitnehmers ab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verwaltungsarm, bilanzneutral</li> <li>• bei Gehaltsumwandlung weitgehend kostenneutral</li> <li>• ggf. Einsparung von Lohnnebenkosten,</li> <li>• Argument im Gehaltsgespräch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausschöpfen der steuerlichen Fördermöglichkeiten – Beiträge bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei</li> <li>• höhere Renditechancen bei größerer Risikobereitschaft</li> <li>• als zusätzliche Arbeitgeberleistung sozial abgabenfrei – bei Gehaltsumwandlung noch bis 2008</li> <li>• flexible Beitragszahlung</li> <li>• ggf. Versorgungsübernahme bei Jobwechsel</li> </ul>
<b>Direktzusage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber sagt dem Mitarbeiter einen festen Betrag als Altersrente zu, keine gesetzliche Aufsicht</li> <li>• Unternehmen können Beiträge für die Mitarbeiterrente in den eigenen Betrieb investieren</li> <li>• Absicherung über Rückdeckungsversicherung, insbesondere für ausgewählte Fach- und Führungskräfte u. Gesellschafter-Geschäftsführer (Spitzenverdiener)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steuerersparnis durch Bildung von Rückstellungen möglich</li> <li>• Leistungshöhe frei vereinbar</li> <li>• Beiträge zur Rückdeckungsversicherung als Betriebsausgaben abzugsfähig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steuerbelastung erst ab Leistungsbezug</li> <li>• Flexible Beiträge</li> <li>• als zusätzliche Arbeitgeberleistung sozial abgabenfrei – bei Gehaltsumwandlung noch bis 2008</li> <li>• Anpassung der Versorgungszusage an wachsendes Einkommen möglich</li> <li>• Versorgung als Kapitalzusage mit hohem Hinterbliebenenschutz oder als Rentenzusage möglich</li> </ul>
<b>Unterstützungskasse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• eigenständige Versorgungseinrichtungen – von einem oder mehreren Unternehmen getragen</li> <li>• Rente oder einmalige Kapitalleistung</li> <li>• Angebot für gut verdienende Mitarbeiter u. Führungskräfte, die bereits Pensionskasse oder Direktversicherung nutzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hohe Versorgungszusage möglich</li> <li>• gute Kombinationsmöglichkeiten mit anderen Durchführungsweegen</li> <li>• Aufwendungen sind Betriebsausgaben und mindern Unternehmensgewinn</li> <li>• bilanzneutral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zusätzliche Altersversorgung – auch im Rahmen eines zweiten Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Steuerersparnis und Ersparnis bei Sozialversicherungsbeiträgen</li> <li>• Beiträge als zusätzliche Arbeitgeberleistung sozialabgabenfrei – bei Gehaltsumwandlung noch bis Ende 2008</li> <li>• größtmögliche Sicherheit bei rückgedeckter Unterstützungskasse mit Gehaltsumwandlung</li> </ul>

## EXPERTEN-RAT

**Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba):** Rohrbacher Str. 12, 69115 Heidelberg. Tel.: 06221/20619, Fax: 06221/24210, [www.aba-online.de](http://www.aba-online.de)

**Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV),** Friedrichstr. 191, 10117 Berlin. Tel.: 030/2020-50 00, Fax: 030/2020-60 00, [www.gdv.de](http://www.gdv.de)

**Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BAFin),** Graurheindorfer Str. 108, 53117 Bonn. Tel.: 0228/422-7777, Fax: 0228/422-7658, [www.bafin.de](http://www.bafin.de)

**Verbraucherzentralen:** über [www.vzbv.de](http://www.vzbv.de) (Verbraucherzentrale Bundesverband e.V., Links zu den jeweiligen Verbraucherzentralen in den Ländern)



Der vzbv-Ratgeber „Betriebliche Altersvorsorge“ mit Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Thema von Arbeitnehmern und Unternehmen sowie einer Übersicht über tarifliche Branchenregelungen zur Gehalts- umwandlung. 7,80 € plus 2 € Versand.

Über: Versandservice vzbv, Postfach 1116, 59930 Olsberg.  
Tel./Fax: 02962/90 86-49, -47. E-Mail: [versandservice@vzbv.de](mailto:versandservice@vzbv.de)

zahlung des Kapitals erfolgt frühestens ab dem 60. Lebensjahr.

- Werden mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Vertrag versichert – Kollektiv- oder Rahmenvertrag – erhöht sich die steuerbegünstigte Einzahlungsgrenze auf 2148 Euro, wenn im Durchschnitt nicht mehr als 1752 Euro pro Arbeitnehmer aufgewendet werden.
- Die Direktversicherung lässt als einziger Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge relativ große Freiheit beim Hinterbliebenenschutz. Es kann hier z. B. auch jemand als Bezugsberechtigter einbezogen

werden, der nicht unbedingt in nächster familiärer Bindung zum Versicherten steht.

- Die Versicherer bieten z. T. flexible Beitragszahlung an. Das reicht von verkürzter Zahlungsdauer bis hin zur frei bestimmbar Höhe der laufenden monatlichen Prämie. Der vereinbarte regelmäßige Beitrag kann hier z. B. aus Überstundenvergütungen oder in Abhängigkeit von Betriebsergebnissen durch Sonderzahlungen aufgestockt werden. Im anderen Fall kann die Police beispielsweise 25 Jahre laufen, Beiträge werden aber vereinbarungsgemäß nur fünf Jahre lang gezahlt.

- Auch der Arbeitgeber kann Steuern und Sozialabgaben sparen. Er geht dabei keine betriebsfremden Versorgungsrisiken ein, muss also nicht wie z. B. bei der Direktzusage für bestimmte Verzinsungsgarantien mit dem Betriebsvermögen gerade stehen. Diese Risiken werden auf den Versicherer abgewälzt.

## WEB-TIPP

### 1. Homepages mit Expertenberatung

- [www.aba-online.de](http://www.aba-online.de)
- [www.gdv.de](http://www.gdv.de)
- [www.bafin.de](http://www.bafin.de)
- [www.vzbv.de](http://www.vzbv.de)

### 2. Homepages von Versicherern

- [www.allianz.de](http://www.allianz.de)
- [www.ruv.de](http://www.ruv.de)
- [www.axa.de](http://www.axa.de)
- [www.signal-iduna.de](http://www.signal-iduna.de)
- [www.hamburg-mannheimer.de](http://www.hamburg-mannheimer.de)
- [www.vhv.de](http://www.vhv.de)
- [www.rheinland-versicherungen.de](http://www.rheinland-versicherungen.de)
- [www.bhw.de](http://www.bhw.de)
- [www.dbv-winterthur.de](http://www.dbv-winterthur.de)
- [www.gothaer.de](http://www.gothaer.de)
- [www.inter.de](http://www.inter.de)
- [www.huk.de](http://www.huk.de)
- [www.cosmos.de](http://www.cosmos.de)
- [www.debeka.de](http://www.debeka.de)
- [www.continentale.de](http://www.continentale.de)
- [www.das.de](http://www.das.de)