

Betriebliche Altersversorgung

Gliederung

1. Allgemeine Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
 1. Historische Entwicklung
 2. Verbreitungsgrad in Deutschland und im europäischen Ausland
2. Rechtliche Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung
 1. Abfindungsverbot
 2. Übertragungsverbot
 3. Auszehrungsverbot
 4. Anrechnungsverbot
 5. Unverfallbarkeit
 6. Anpassungspflicht
 7. Insolvenzsicherung
3. Die einzelnen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung
 1. Direktversicherung
 1. Mittelbarer Durchführungsweg
 2. Steuer- und Abgabenrechtliche Behandlung
 3. Vervielfältigungsregel
 4. Vor- und Nachteile der Direktversicherung
 2. Pensionskasse
 1. Allgemeiner Teil
 2. Vor- und Nachteile der Pensionskasse
 3. Pensionszusage
 1. Allgemeine Regelungen
 1. Allgemeiner Teil
 2. Rückdeckung
 3. Insolvenzsicherung
 4. Höhe der Pensionszusage
 5. Eintrittsalter
 6. Pensionsalter
 7. Unverfallbarkeit
 2. Steuerliche Wirkung beim Arbeitnehmer
 3. Steuerliche Wirkung beim Arbeitgeber
 4. Besonderheiten bei GGF-Versorgung
 5. Weitere Möglichkeiten der Rückdeckung
 6. Folgen von falschen Pensionszusagen

7. Vor- und Nachteile der Pensionszusage
 8. Vertriebsansatz: Untergedekte Pensionszusagen
4. Praktischer Einsatz der bAV in unterschiedlichen Gehaltsgruppen

Anlage 1: Beispielberechnung Pensionskasse

Anlage 2: Beispielberechnung Direktversicherung

1. Allgemeine Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

1.1 Historische Entwicklung

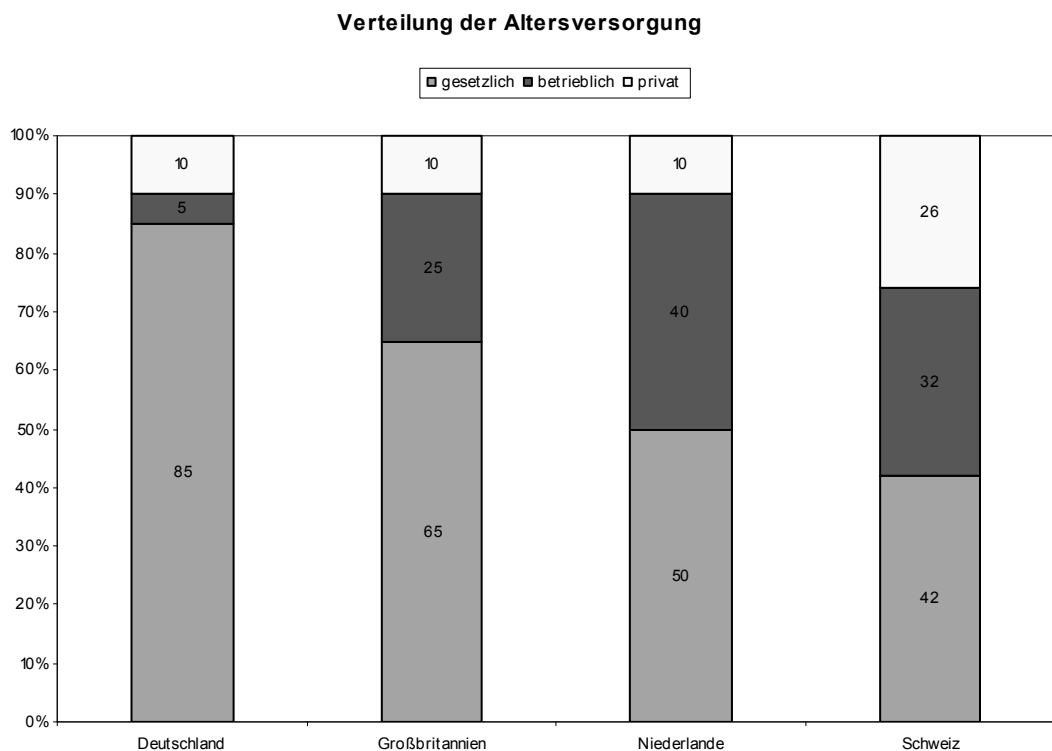
Bereits Ende des 19. Jahrhunderts gab es erste Ansätze einer betrieblichen Altersversorgung. Beispiele sind die Pensionskassen von Krupp, Hoechst, Dresdner Bank.

Ihre Verbreitung nahm in den 50er und 60er Jahren des „Wirtschaftswunders“ zu. Da Fachkräfte fehlten, sollten freiwillige, zusätzlich vom Arbeitgeber erbrachte Leistungen dazu dienen, qualifiziertes Personal langfristig an die Unternehmen zu binden.

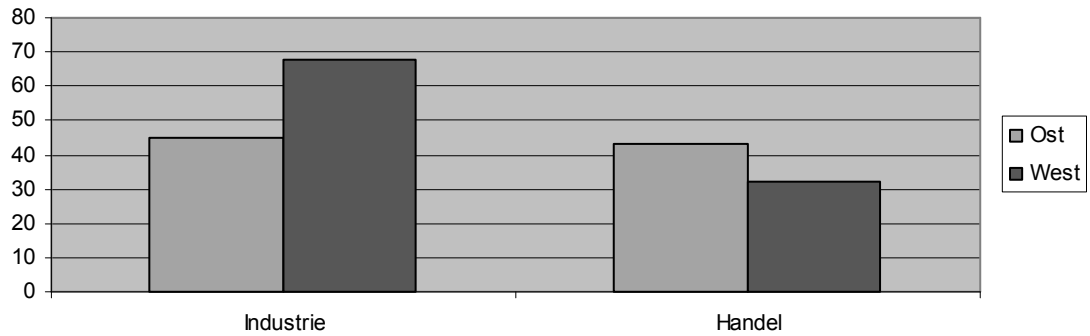
1974 wurde das Betriebsrentengesetz verabschiedet, in dem die betriebliche Altersversorgung gesetzlich verankert wurde und in dem einige Grundeigenschaften niedergeschrieben wurden, welche die betriebliche Altersversorgung definieren.

Bis zum Jahr 2002 wurden bei der betrieblichen Altersversorgung die Zuwendungen freiwillig vom Arbeitnehmer gezahlt; geändert wurde dies 2002 mit Änderung der Gesetze, so dass für jeden Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht.

1.2 Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung

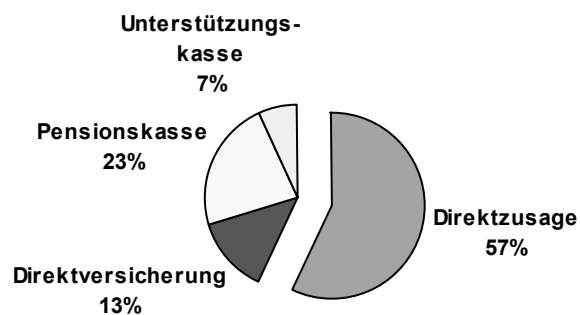


Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (1999)



Das jährliche Volumen der betrieblichen Altersversorgungsaufwendungen betrug im Jahr 2000 in der Bundesrepublik Deutschland 33,32 Milliarden Euro.

Prozentuale Verteilung der unterschiedlichen Durchführungswege



2. Gesetzliche Richtlinien der betrieblichen Altersversorgung

Allgemeine Definition (BetrAVG, § 1, Abs. 1, S.1):

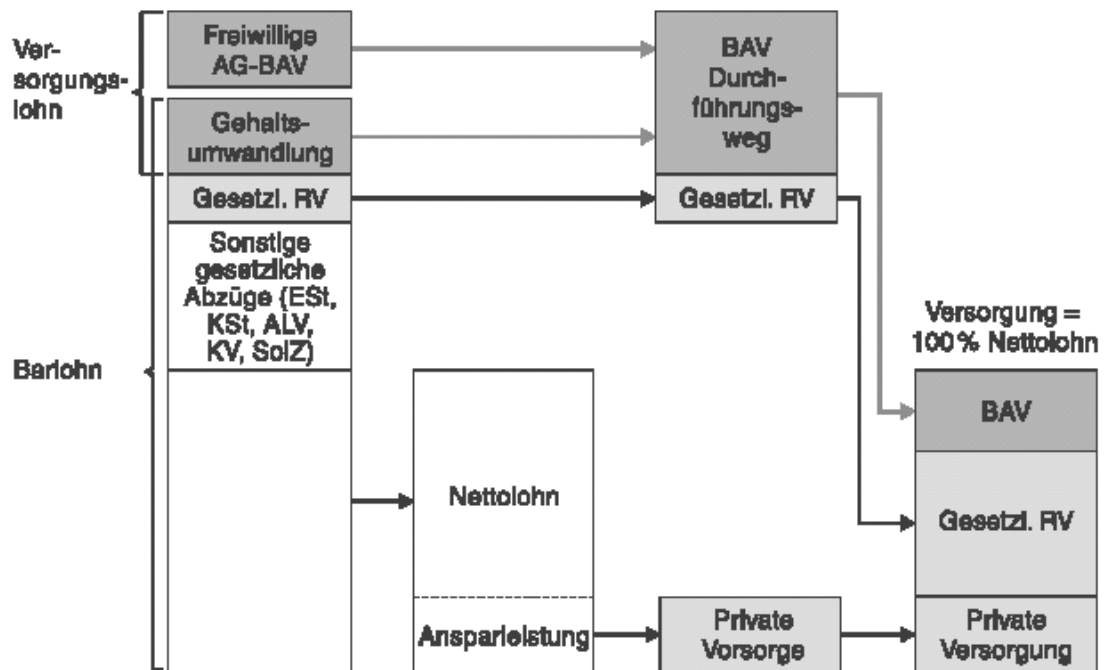
„Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alter-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (...), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. ...“

Jeder Arbeitnehmer hat diesem Paragraphen zufolge das Recht darauf, dass bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (West) umgewandelt werden.

Da die betriebliche Altersversorgung mit später näher beschriebenen Vorteilen behaftet ist, muss sie näher eingegrenzt werden. Es gelten dabei folgende weitere Vorschriften:

1. Der Arbeitgeber verspricht dem Arbeitnehmer eine Leistung zum Zweck der Versorgung
2. Diese Leistung wird versprochen für den Fall eines auslösenden biologischen Ereignisses: Alter, Invalidität, Tod des Arbeitnehmers
3. Anlass ist ein Arbeitsverhältnis

Zahlt der Arbeitgeber die Beiträge für die bAV freiwillig, spricht man von arbeitgeberfinanzierter bAV. Wenn der Arbeitnehmer die Umwandlung der Beiträge verlangt gemäß BetrAVG (4% BBG), so spricht man von arbeitnehmerfinanzierter bAV, der sog. Entgeltumwandlung.



Damit die Versorgungsleistungen als betriebliche Altersversorgung rechtlich anerkannt sind, müssen weitere Voraussetzungen gelten. Die Verträge dürfen gegen kein anderes Gesetz verstoßen (§134 BGB), darunter beispielsweise das Gesetz gegen Wucher und sittenwidrige Geschäfte (§138 BGB). Rechtlich ist zu beachten, dass die Verträge möglichst genau definiert werden, da Unklarheiten prinzipiell zum Nachteil des Versorgungsnehmers ausgelegt werden.

Weiterhin gibt es wesentliche Verbote, an welche sich die Verträge der bAV halten müssen.

2.1

Dies ist zum einen das **Abfindungsverbot**. § 3 BetrAVG schreibt vor, dass Arbeitnehmer Ihre Altersversorgung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abfinden lassen dürfen. Das heißt, der Arbeitnehmer darf im Kündigungsfall nicht gegen eine Abfindung vom Arbeitgeber auf die angefallenen Leistungen der bAV verzichten¹. Ferner dürfen Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung nur zu bestimmten Teilen abgefunden werden. Wenn der Arbeitgeber freiwillig Versorgungsbezüge zusätzlich zum Versorgungs/Barlohn zahlt, so können die daraus erworbenen Ansprüche ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden.

Stammen die Ansprüche aus Zahlungen durch Entgeltumwandlung, so muss der Arbeitgeber nicht die Zustimmung des Arbeitnehmers einholen, wenn die Versorgungsbeiträge, welche monatlich eingezahlt wurden, nicht 1% der „Bezugsgröße“² übersteigen. Umgekehrt kann (nur) in diesem Fall auch der Arbeitnehmer einseitig die Abfindung verlangen. Werden 2% der Bezugsgröße überstiegen, so muss der Arbeitnehmer zustimmen. Wenn die Abfindung zwischen 2-4% der Bezugsgröße liegt, muss der Arbeitnehmer zustimmen und die Abfindung darf nur zur Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung oder zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden (beispielsweise bei Wechsel des Durchführungsweges). Sind die Versorgungsbeiträge bei der Einzahlung steuerlich begünstigt, so ist die Abfindung steuerpflichtig.

Eine Abfindung ist generell rechtmäßig, wenn der Versorgungsfall eingetreten ist.³

2.2

Eine **Übertragung** der Versorgungsansprüche ist generell gegen den Charakter der betrieblichen Altersversorgung nur möglich, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird oder das Unternehmen liquidiert. In diesem Fall kann der Anspruch übertragen werden an Folgearbeiter, Pensionskassen, Lebensversicherungsunternehmen oder öffentlich-rechtliche Versorgungsträger.

2.3

Das **Auszehrungsverbot** betrifft nur einen sehr geringen Teil der betrieblichen Altersversorgungsmodelle. In einem sog. Gesamtversorgungssystem wird dem Arbeitnehmer vom Unternehmen der Gesamtbetrag zur Schließung der

¹ Während das Arbeitsverhältnis währt, sind Abfindungen rechtlich durchführbar.

² Siehe § 18 SGB IV: 2.345 € West, 1.960 € Ost

³ S. 21, Rn 60, „Pensionszusage richtig gemacht“

Versorgungslücke gezahlt, wobei gesetzliche Rentenzahlungen sowie weitere Renten früherer Anwartschaften angerechnet werden. Das Auszehrungsverbot sagt aus, dass nach einmaliger Feststellung der Versorgungsbezüge die „Auffüllleistungen“ nicht gesenkt werden dürfen, wenn sich die restlichen Bezüge durch Kaufkraftverlustausgleich erhöhen.

2.4

Das **Anrechnungsverbot** sagt aus, dass Zusatzleistungen durch privat erworbene Versorgungsansprüche nicht im oben erläuterten Modell gegengerechnet werden dürfen.

2.5

Besondere Regelungen gelten für die so genannte **Unverfallbarkeit**. Während es möglich ist, diese durch individuelle Vertragsklauseln zu vereinbaren, gilt mindestens die gesetzliche Unverfallbarkeit. Ab dem 01.01.2001 gelten dabei neue Regelungen. Man unterscheidet zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberfinanzierten bAV. Ist die Altersversorgung vom Arbeitgeber finanziert, so ist der Anspruch unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Zusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Gemäß der Regelung für betriebliche Altersversorgungsverträge, welche bis zum 01.01.2001 abgeschlossen werden, ist der Anspruch unverfallbar, sofern die Zusage 10 Jahre lang bestand und der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet hat. Ebenfalls ist der Anspruch unverfallbar, wenn die Zusage 3 Jahre bestand, der Arbeitnehmer seit 12 Jahren dem Betrieb zugehört und er das 35. Lebensjahr vollendet hat.

Wird die bAV durch Entgeltumwandlung, also durch den Arbeitnehmer finanziert, so tritt die Unverfallbarkeit sofort ein.

Selbstverständlich erhält der Arbeitnehmer den Anspruch nur zum Teil der vorgesehenen Höhe, da er dem Betrieb nicht mehr zugehört und auch keinen Nutzen mehr bringt. Obwohl es im Einzelnen verschiedene mathematische Verfahren gibt, kann man grundsätzlich sagen, dass die Ansprüche im Verhältnis von möglicher Arbeitszeit zu tatsächlicher Arbeitszeit im Unternehmen angerechnet werden. Wenn beispielsweise ein 35jähriger Arbeitnehmer nach 15 von 30 geplanten Jahren aus dem

Unternehmen ausscheidet, so erhält er grob die Hälfte des vorgesehenen Versorgungsanspruchs.

Generell gelten Versorgungsverträge nur als solche der betrieblichen Altersversorgung, sofern die Erlebensfalleistung ab dem 60. Lebensjahr gezahlt wird. Bei der Unterstützungskasse gibt es für einige spezifische Berufsgruppen Ausnahmeregelungen; es können dort Leistungen bereits ab dem 55. Lebensjahr bezogen werden.

2.6

Es gibt weiter eine sog. **Anpassungspflicht**, welche besagt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Leistungen an die Lebenshaltungskosten angleichen muss. Da dies jedoch ein Risiko für den Unternehmer darstellt und die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gehemmt hat, kann unter folgenden Voraussetzungen auf Anpassung verzichtet werden: 1. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Rentenzahlung 1% jährlich anzupassen (kann vertraglich höher vereinbart werden). 2. Die Überschussanteile aus Direktversicherung und Pensionskasse werden ausschließlich zur Rentenerhöhung verwendet und 3. Wurde eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt.

2.7

Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung sind in den Durchführungsformen Direktzusage (Pensionszusage), Unterstützungskasse und Pensionsfonds durch den Pensionssicherungsverein PSV a.G. gegen **Insolvenz geschützt**. Kann ein Versorgungsträger die Leistungen nicht mehr zahlen, so übernimmt der PSV die Zahlung dieser. Es ist jedoch zu beachten, dass die maximale geschützte monatliche Leistung auf das dreifache der Bezugsgröße und die Kapitalabfindung auf das 120fache der monatlichen Höchstrente beschränkt ist. Bei der Pensionszusage gibt es Sonderregelungen, auf die später eingegangen wird.

Pensionskassen müssen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ihr Vermögen sehr konservativ anlegen, daher gibt es keine Sicherungsmechanismen. Direktversicherungen sind grundsätzlich ebenfalls nicht durch den PSV geschützt, da sie ebenfalls nur konservativ anlegen dürfen. Sie sind ferner durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht überwacht. Es gibt jedoch wenige Ausnahmen, wo durch besondere Gestaltung der Verträge eine Sicherung verpflichtend wird.

Die Zahlungen für den Pensionssicherungsverein sind abhängig von der Anzahl von Schadensfällen, welche vorliegen. Als Richtwert gelten 0,3 bis 3 % des Beitrags.

3. Die einzelnen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

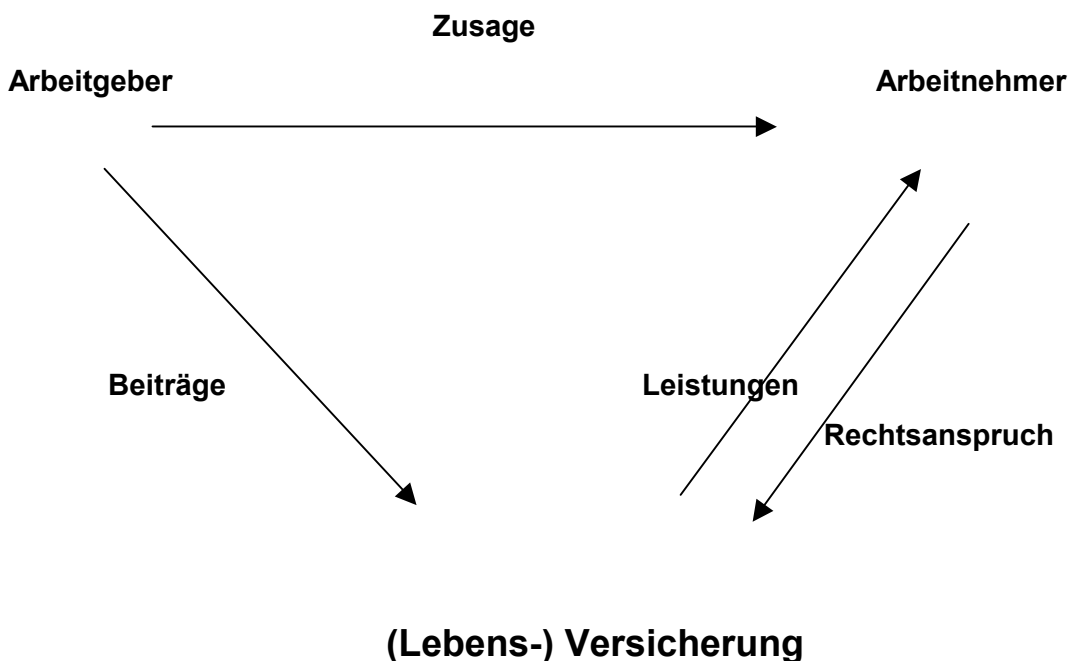
3.1 Die Direktversicherung

3.1.1 Mittelbarer Durchführungsweg

Die Direktversicherung wird in Form eines Lebensversicherungsvertrages vom Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers bei einer Versicherungsgesellschaft abgeschlossen (siehe Abbildung). Dadurch ist zwar der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer, die versicherte Person ist jedoch der Arbeitnehmer und kann somit sein Recht auf Leistungen geltend machen. Da diese Leistungsansprüche nicht an den Arbeitgeber, sondern direkt an die Versicherungsgesellschaft gerichtet sind, spricht man hier von dem „mittelbaren Durchführungsweg“.

Die Beiträge der Direktversicherung werden entweder vollständig vom Arbeitnehmer bezahlt, oder der Arbeitgeber übernimmt den Beitrag bzw. einen Teil davon. Wird der Beitrag vollständig vom Arbeitnehmer übernommen, kann dies auch durch die bereits erläuterte Gehaltsumwandlung erfolgen.

Abbildung: Die Direktversicherung



3.1.2 Steuer- und abgabenrechtliche Behandlung der Direktversicherung

Bei der Direktversicherung sowie bei Pensionskassen hat man die Möglichkeit der Pauschalversteuerung bei den zu zahlenden Prämien. Nach derzeitigem Steuerrecht

werden die Versicherungsbeiträge nur mit einem Steuersatz von 20% besteuert (§ 40 b EStG, Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen).

Diese Regelung ist jedoch auf einen jährlichen Beitrag von 1.752 € pro Arbeitnehmer beschränkt. Wird dieser Betrag im Durchschnitt von allen Arbeitnehmern nicht überschritten, so kann je Arbeitnehmer ein Betrag in Höhe von 2.148 € im Jahr pauschal versteuert werden.

Die durch den Arbeitgeber finanzierte Direktversicherung ist nach §2 Abs.1 Nr.3 Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) sozialabgabenfrei. Eine Finanzierung durch Entgeltumwandlung ist bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung bis Ende 2008 gemäß o.g. § ebenfalls abgabenfrei, sofern die Beiträge zur Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld bzw. Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze handelt. Wird die Versicherung in Form einer Kapitalleistung an den Arbeitnehmer ausgezahlt, so ist die Summe inklusive einer eventuellen Gewinnbeteiligung steuerfrei, wenn die Versicherungsdauer mindestens 12 Jahre betragen hat. Die Art der Lebensversicherung (Kapital-, Risiko-, Renten- oder fondsgebundene LV) spielt hierbei keine Rolle. Eine nach dem 31.12.1996 abgeschlossene KLV ist als Direktversicherung anzuerkennen, wenn die Todesfallleistung mindestens 60 % der Beiträge beträgt. Die Steuerfreiheit wird nur im Falle einer laufenden Beitragszahlung seit mindestens 5 Jahren anerkannt. Eine Verrentung der Versicherungsleistung wird mit dem Ertragsanteil besteuert. Je niedriger das Rentenbeginnalter ist, umso höher ist der Ertragsanteil und verringert sich dauerhaft bei höherem Alter zu Beginn der Rente.

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber fordern, dass die durch die Entgeltumwandlung finanzierte BAV die Kriterien der Riesterförderung⁴ erfüllt. Die Beiträge werden vom Nettolohn des Arbeitnehmers finanziert. Dadurch sind die Beiträge sozialabgabenpflichtig und die Leistungen grundsätzlich als „sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr.5 EStG voll nachgelagert zu versteuern. Somit besteht die Möglichkeit, eine Kombination der verschiedenen Förderungsmöglichkeiten zu nutzen.

3.1.3 Vervielfältigungsregel

Die Vervielfältigungsregelung bezieht sich auf Prämien bzw. Beiträge zu einer Direktversicherung, die frühestens 3 Monate vor Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlt werden (§40 b Abs.2 EStG).

⁴ 525 € Sonderausgabenabzug 2003/2004; kann erst in Anspruch genommen werden, wenn Pauschalbesteuerung ausgeschöpft; muss dann bei Leistung im Alter voll versteuert werden!

Nach dieser Regelung vervielfältigt sich die Pauschalierungshöchstgrenze von 1752 € mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers zu dem betreffenden Unternehmen bestanden hat.

3.1.4 Vor- und Nachteile der Direktversicherung

Die Direktversicherung bringt viele Vor- und Nachteile sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer mit sich.

Ein großer Vorteil der für den Arbeitgeber ist die vergleichsweise einfache Verwaltung, da die Leistungen vom Versicherungsunternehmen direkt ausgezahlt und somit die Betriebsrentner nicht im Unternehmen selber geführt und verwaltet werden. Je nach Ausgestaltung des Vertrages braucht der Arbeitgeber keine Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu zahlen und kann diese als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen.

Auch dem Arbeitnehmer bleibt der organisatorische Aufwand größtenteils erspart, denn der Vertrag wird vom Arbeitgeber direkt mit der Versicherungsgesellschaft abgeschlossen.

Des weiteren eignet sich die Direktversicherung ebenfalls für finanziell schwache Betriebe, weil sie auch ausschließlich vom Arbeitnehmer finanziert werden kann. Zahlt der Arbeitnehmer die Beiträge aus Sonderzahlungen wie etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld, bleiben die Beträge für den Arbeitgeber sozialversicherungsfrei, was einen direkten Spareffekt zur Folge hat.

Der Arbeitnehmer profitiert vor allem von der Pauschalversteuerung, besonders bezahlt macht sich die Steuerminderung jedoch nur für gut Verdienende.

Höhere Leistungen und vereinfachte Gesundheitsprüfungen durch Sammelabschlüsse sind weitere Vorteile der Direktversicherung. Besonders erwähnenswert ist das versicherungsvertragliche Verfahren, wodurch eine private Weiterführung des Vertrages oder Übernahme durch neue Arbeitgeber problemlos möglich gemacht wird. Außerdem hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit einer flexiblen Leistungsgestaltung. Ein weiterer Vorteil für den Arbeitnehmer entsteht durch eine steuerfreie Auszahlung bei Vertragsdauer über 12 Jahren. Im Falle einer Verrentung erfolgt die Besteuerung nur vom Ertragsanteil.

Da die Beiträge für die Direktversicherung ausschließlich vom Bruttolohn gezahlt werden, können sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber die Vorteile der

Entgeltumwandlung nutzen. Der Arbeitnehmer kann seine Versicherung je nach Ausgestaltung auch mit der Förderung nach § 10a EStG (Riester) kombinieren. Auch wird aufgrund der Vervielfältigungsregelung eine zusätzliche Vergünstigung für den Arbeitnehmer nach langer Betriebszugehörigkeit geboten.

Ein wesentlicher Nachteil der Direktversicherung ist die komplizierte Rechtslage zum gesetzlichen Insolvenzschutz. So ist beispielsweise bei Beitragsrückstand gegebenenfalls keine vollständige Insolvenzabsicherung geboten.

Ein weiterer Nachteil ist jedoch auch erwähnenswert: Anders als bei anderen Durchführungswegen fallen bei arbeitnehmerfinanzierter Entgeltumwandlung Sozialabgaben nur dann nicht an, wenn die Beiträge zur Direktversicherung aus Gehalts-Sonderzahlungen (Weihnachts-, Urlaubsgeld) oder aus Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze stammen.

Nachteilig für den Arbeitgeber ist auch, dass nur der Arbeitnehmer das Recht auf Inanspruchnahme der vertraglich festgelegten Leistungen hat. Folglich ist die Versicherungssumme für den Arbeitgeber keine freie Vermögensanlage.

3.2 Pensionskasse

3.2.1 Allgemeiner Teil

Die **Pensionskasse** ist eine rechtlich (§7 VAG – zulässige Rechtsform; versicherungsfremde Geschäfte) selbständige Versicherungseinrichtung. Sie wird von einem oder mehreren Unternehmen getragen. Pensionskassen können auf privat- oder öffentlich-rechtlicher Grundlage errichtet werden.

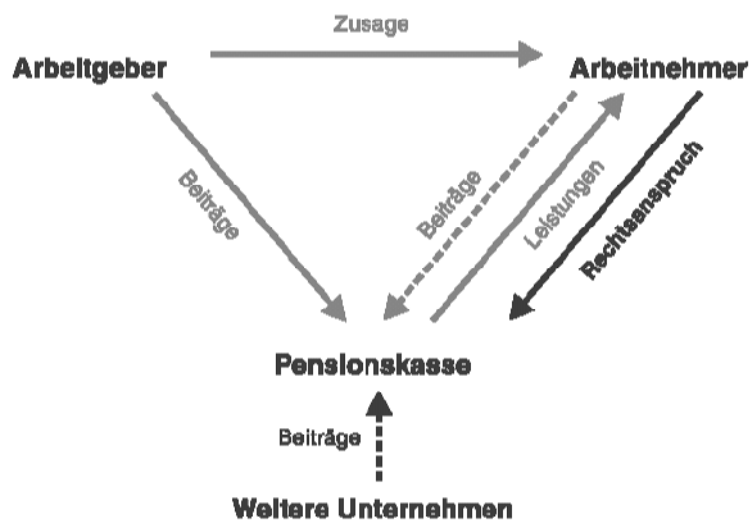
Bsp.: Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL); kommunale Zusatzversorgungskassen (ZVK) des öffentlichen Dienstes

Pensionskassen finanzieren sich in der Hauptsache von Beiträgen der Trägerunternehmen und von Beiträgen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer (das Letztere macht Pensionszusage und Unterstützungskasse nicht). Der Arbeitnehmer hat Rechtsanspruch auf Leistungen der Kasse. Die Pensionskassen werden durch Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht überwacht. Diese Aufsicht entscheidet auch die Betriebserlaubnis der Kasse. Voraussetzung ist: Risikogemeinschaft von mindestens 200 versicherten Personen – kleinere Unternehmen müssen sich einer bestehenden Kasse anschließen oder selbst eine mit anderen Unternehmen gründen.

Finanzierung und Besteuerung ist wie bei Direktversicherung gleich, d.h. gleiche pauschalsteuerbegünstigten Höchstbeiträge.

Arbeitsvertragliches Grundverhältnis: Da ist geregelt, dass der Arbeitgeber dafür gerade steht, dass die Pensionskasse mangelnde Leistungen erbringt, wenn der Arbeitgeber selbst Beiträge mangelhaft bezahlt hat.

Ähnlich wie bei Direktversicherung gibt es ein Dreiecksverhältnis (siehe folgende Abb.) zwischen Mitarbeiter, Arbeitgeber und Pensionskasse. Der einzige Unterschied in diesem Verhältnis ist, dass der Mitarbeiter selbst Versicherungsnehmer wird, so dass sein Bezugsrecht auf die versicherten Leistungen stets unwiderruflich ist. Weiter ist zu beachten, dass Bezüge aus Pensionskassen nicht unter Insolvenzschutz fallen, dass bedeutet sie werden nicht vom Pensions-Sicherungs-Verein abgesichert. Grund dafür ist, dass Pensionskassen der Aufsicht durch Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegen.



3.2.2 Vor- und Nachteile der Pensionskasse

Nachteilig ist, dass Arbeitgeber anders als bei Pensionszusage tatsächlich Mittel in eine Versorgungseinrichtung einzahlt, bevor der Versorgungsfall eintritt. Da Pensionskasse einer Versicherungsaufsicht unterliegt, ist ihre Mittelverwendung nicht so flexibel geregelt wie bei den anderen Alternativen wie zum Beispiel den Pensionsfonds. Folge davon ist, dass die Kasse nicht durch effiziente Formen der Geldanlage die Ergebnisse für die Versicherten verbessern bzw. niedrigere Prämien anbieten kann.

Positiv hingegen ist, dass sich für Arbeitnehmer dreifache Förderungsmöglichkeiten ergeben. Vorrangig ist es die Steuerfreistellung nach §3 Nr. 63 EStG.

Für die Pensionskassen können Arbeitnehmer ihr sozialversicherungspflichtiges Gehalt, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (maßgebend Grenze von 2003 = 61.200/ Jahr für das gesamte Bundesgebiet -> somit können max. 2.448 € umgewandelt werden) der gesetzlichen Rentenversicherung, steuerfrei in Rentenbeiträge umwandeln. Gleichzeitig sind Abgaben bis zu dieser Höhe auch sozialabgabenfrei. Die Steuerfreiheit wird zunächst auf rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge durchgeführt – erst wenn Höchstgrenze nicht erreicht wird, dann werden auch Beiträge aus Entgeltumwandlung steuerfrei gestellt.

Wenn Beiträge Höchstbetrag erreichen, greifen für darüber hinaus entrichtete bAV-Beiträge zu Pensionskassen zwei weitere Fördermöglichkeiten:

Nach § 40b EStG können 1.752 € pro Jahr pauschal versteuert werden⁵. Wenn es Gehaltsumwandlungen aus Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld) oder Leistungen durch Arbeitgeber sind, dann besteht auch hier Sozialabgabenfreiheit (auch nur bis Ende 2008).

Wer mehr verdient, kann zusätzlich für 1% des Gehaltes die gesetzlichen Zulagen oder den Sonderausgabenabzug nutzen (540 € = alte Bundesländer; 450 € neue Bundesländer [Stand: 2002]). Gesamtgrenze für Umwandlung oberhalb der Bemessungsgrenze liegt jedoch bei 4.452 €, die Arbeitnehmer in Pensionskasse einzahlen kann.

Einzahlungen durch Arbeitgeber in Pensionskasse können als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden.

3.3 Die Pensionszusage

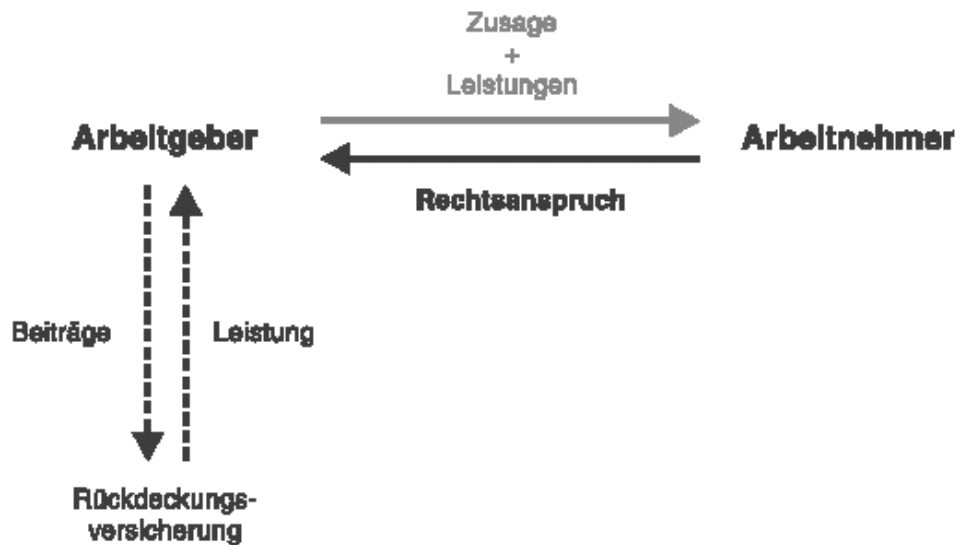
Die **Pensionszusage** wird in der Literatur oft auch als **Direktzusage** bezeichnet.

3.3.1.1 Allgemeiner Teil

Bei der Pensionszusage sichert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine bestimmte Zahlung, beispielsweise Altersrente, Invaliditätsleistung, Todesfallleistung, Berufsunfähigkeitsrente zu.

Wenn ein junger Mitarbeiter stirbt, dem eine Witwenrente zugesichert wurde, übernimmt das Unternehmen ein finanzielles Risiko.

⁵ Insgesamt 1.752 €, kann aufgeteilt werden auf verschiedene Durchführungswege



3.3.1.2 Rückdeckung

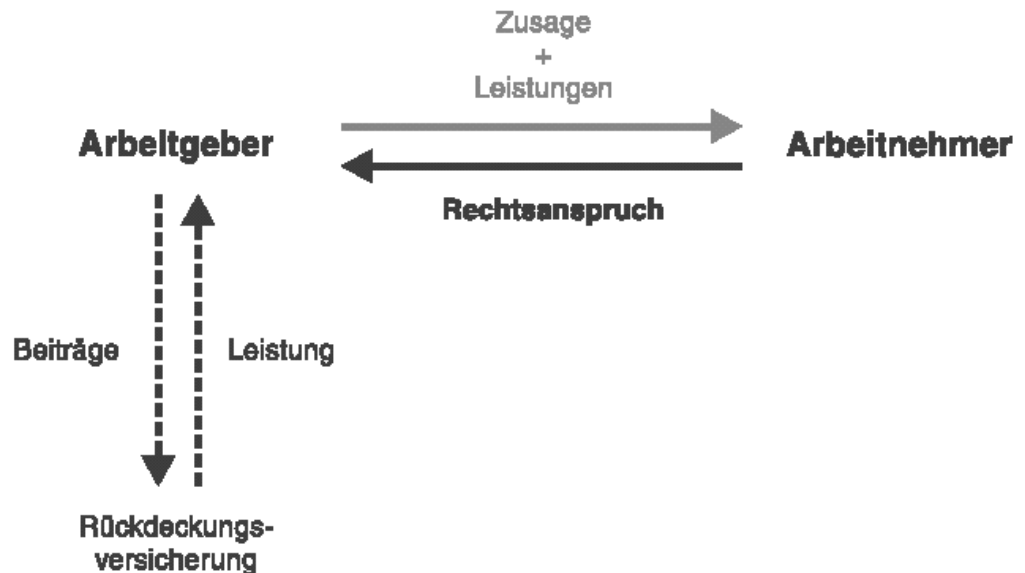
Daher kann das Unternehmen intern das Risiko über eine Rückdeckungsversicherung absichern (beispielsweise Kapitallebensversicherung für Rentenzahlung, Berufsunfähigkeitsversicherung etc.). Im Gegensatz zur Direktversicherung ist die Versicherte Person zwar der Arbeitnehmer, Bezugsberechtigt ist er jedoch sein Arbeitgeber. Die Wahl der Rückdeckung liegt dabei beim Arbeitgeber. Es sind also nicht nur konventionelle Lebensversicherungen denkbar, sondern auch Aktien und Immobilien. Auf die Rückdeckungsversicherungen wird weiter unten eingegangen. Es ist möglich, Pensionszusagen ohne Rückdeckung zu geben. Man spricht hierbei von offenen Pensionszusagen. Der Vorteil für das Unternehmen liegt darin, dass das Kapital, welches zur Rückdeckung verwendet würde, dem Unternehmen nun zur Verfügung steht. Meiner Einschätzung nach hat eine offene Pensionszusage erhebliche steuerliche Vorteile, welche ich später genauer erläutern werde.

Dem Finanzamt gegenüber muss das Unternehmen darstellen, dass es die Pensionszusage auch finanzieren kann. In der aktuellen Rechtsprechung wird die Finanzierbarkeit der Pensionszusage beispielsweise Aktiengesellschaften (z.B. Schering AG) zugestanden, kleineren Unternehmen, wie u. A. GmbHs im Allgemeinen nicht.

3.3.1.3 Insolvenzsicherung

Pensionszusagen für Arbeitnehmer sind prinzipiell gegen Konkurs des Unternehmens durch den PSV a. G. geschützt. Ausnahme sind Gesellschafter-Geschäftsführer

Versorgungen. Würden GGF⁶-Versorgungen gegen Insolvenz geschützt, wäre dies unsinnig, da sonst die GGF in diesem Fall das Unternehmen absichtlich ruinieren könnten und trotzdem ihre Pensionsansprüche erhielten.



3.3.1.4 Höhe der Pensionszusage

Die Pensionszusage darf grundsätzlich nicht mehr als 75% der Aktivbezüge des Versorgungsberechtigten betragen. Künftige Lohnerhöhungen dürfen nicht vorweggenommen werden; es darf jedoch zum Ausgleich eine Dynamik vereinbart werden. Hätte die Summe aus Pensionszusage und Bezügen der gesetzlichen Rentenversicherung einen Höheren Wert als 75% der Aktivbezüge, würde Sie als verdeckte Gewinnausschüttung gewertet und nicht komplett anerkannt. Das Finanzamt würde verlangen, dass der zu Hohe Teil der Rückstellung aufgelöst wird.

Beispielsweise dürfte ein Angestellter mit Brutto 3.000 € monatlich und erwarteter Rentenleistung durch die BfA von 1.000 € monatlich nicht mehr als 1.250 € Pension zugesagt bekommen. ($75\% \text{ von } 3.000 \text{ €} = 2.250 \text{ €} - \text{BfA } 1.000 \text{ €} = 1.250 \text{ €}$).

Die 75% Regelung gilt für die anfängliche Pension bei Leistungsbeginn; wird die Zusage mit üblichen Dynamiksatzen dynamisiert, so beeinflusst dies die Grenzen daher nicht. Bei einer Dynamisierung von 3% würde die Pensionszusage aus obigem Beispiel im 10. Jahr der Pensionsleistung eine Leistung von 1.679 € erbringen, was somit gegen die Kappungsgrenze verstoßen würde. Da keine Überversorgung gegeben ist, sondern lediglich eine Anpassung an den Lebensstandart, gilt die 75% Regelung bei Dynamisierungen nicht.

Bei Pensionszusagen gilt das BetrAVG, demzufolge ist eine Dynamik von ca. 1-3 % zulässig.

⁶ Gesellschafter-Geschäftsführer

3.3.1.5 Eintrittsalter

Das Mindesteintrittsalter für eine Pensionszusage beträgt 28 Jahre. Ein Eintrittsalter über 55 Jahren wird nicht anerkannt, da die Pensionszusage künftige Leistungen im Unternehmen honorieren soll und diese in einem zu kurzen Zeitraum nicht mehr „erdienbar“ sind. Der minimale Zeitraum für das Erdienen der Zusage liegt bei 10 Jahren.

3.3.1.6 Pensionsalter

Das normale Pensionsalter ist 65 Jahre. Bei Schwerbehinderung sind 60 Jahre zulässig. Ein anderes Pensionsalter wird steuerlich nicht anerkannt.

3.3.1.7 Unverfallbarkeit

Grundsätzlich gelten dieselben Regelungen wie bei den anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. Allerdings kann der Arbeitgeber kürzere Fristen zur Unverfallbarkeit vereinbaren; er darf den Arbeitnehmer jedoch nicht schlechter stellen, als es das BetrAVG vorsieht. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft richtet sich bei Arbeitnehmern anteilig nach den Dienstjahren im Betrieb, bei denen die Zusage bestand. Bei GGF-Versorgungen wird die unverfallbare Anwartschaft ähnlich berechnet.

3.3.2.1 Steuerliche Wirkung beim Arbeitnehmer

In der Literatur wird darauf verwiesen, dass diejenigen Beiträge für die Pensionszusage, welche durch Entgeltumwandlung bereitgestellt werden, bis 2008 Steuer- und Sozialabgabenfrei in Höhe von max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze West sind. Arbeitgeberfinanzierte Pensionszusagen sind in der Einzahlungsphase steuerfrei.

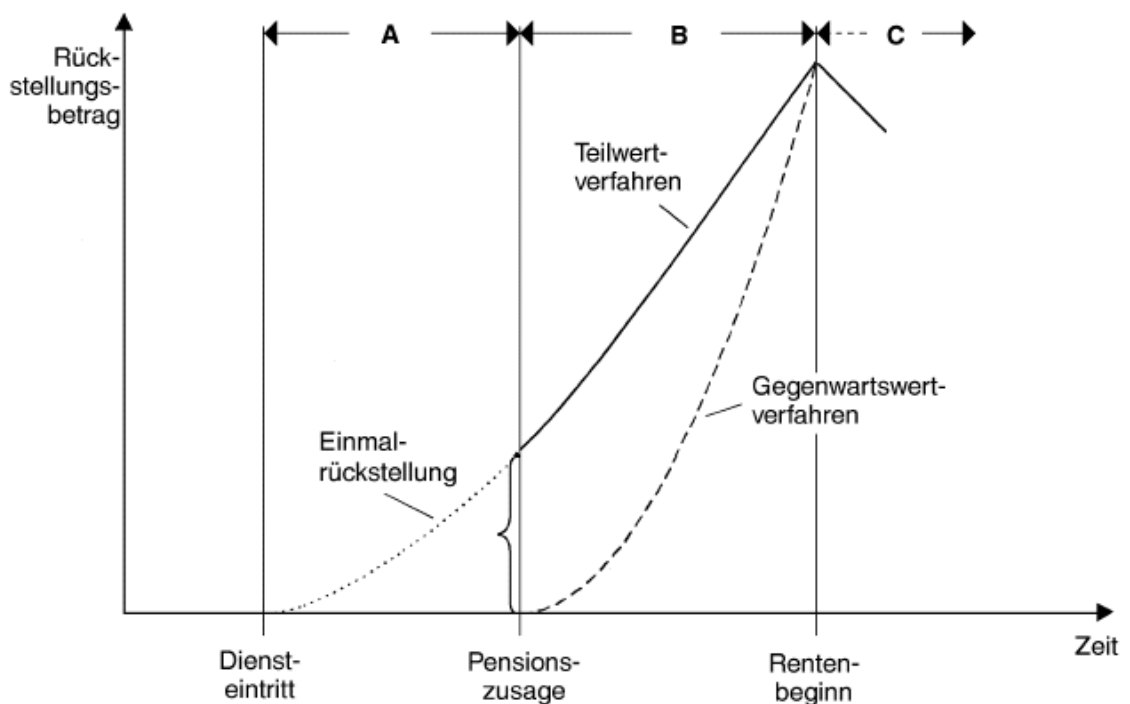
In der Auszahlungsphase werden sie gem. § 19 EStG als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit voll versteuert. Hierbei hat der Arbeitnehmer einen Freibetrag gem. § 19 Abs. 2 EStG in Höhe von 40% und maximal 3.072 € pro Jahr. Nach demselben Prinzip werden auch Witwenrenten oder Berufsunfähigkeitsrenten behandelt. Ferner besteht die Möglichkeit, gemäß § 9a Nr. 1 EStG den Arbeitnehmer-Pauschalbetrag von 1.044 € steuerlich geltend zu machen.

In der Praxis werden Pensionszusagen häufig abgefunden⁷, damit sich das zusagende Unternehmen des Langlebigkeitsrisikos entledigt. Der Bezugsberechtigte muss das Kapital nun voll versteuern. Dabei werden die Einkünfte gem. § 34 Abs. 1 EStG in fünfteil aufgesplittet. Das Fünftel wird zusätzlich zum normalen Einkommen mit der entsprechenden Steuersatz oberhalb der normalen Einkünfte besteuert. Die auf diese entfallende Steuer wird mit 5 multipliziert und ist die Steuerlast durch die Abfindung.

3.3.2.2 Steuerliche Wirkung für das Unternehmen

Das Unternehmen bzw. der Arbeitgeber muss die Pensionszusage als ungewisse Verpflichtung, als Rückstellung passivieren. Der Kapitalwert (Barwert) der Zusage wird jedoch nicht im ersten Jahr komplett in die Bilanz eingestellt, sondern allmählich, auf die bis zum Pensionseintrittsdatum verteilt. Man spricht dabei vom Teilwertverfahren.

Abb. A: Teilwertverfahren



Dabei gilt als Beginndatum zur Berechnung nicht das Datum der Pensionszusage, sondern das Datum des Dienstetrtritts. Je höher die Differenz zwischen Dienstetrtritt und Pensionszusage, desto Höher ist die gewinnmindernde Rückstellung im Jahr der Pensionszusage. Die Pensionszusage kann in dem Zeitpunkt in die Bilanz eingestellt werden, in dem sie unverfallbar wird.

⁷ Alternativ kann das Unternehmen die Kapitallebensversicherung auch verrenten, um das Langlebigkeitsrisiko zu eliminieren

Ferner muss der Unternehmer den Wert der Forderungen an den Lebensversicherer aktivieren. Aktivwert sind dabei nicht Rückkaufswert, sondern eingezahlte Beiträge + Verzinsung. Bilanziell wirkt sich die Verrechnung von Rückstellung und Aktivwert als Gewinnverschiebung aus (siehe Graphik in der Präsentation).

Zusätzlich stellen die Prämien an die Versicherung einen **gewinnmindernden Aufwand** dar.

Bei einer offenen Pensionszusage zahlt der Unternehmer bei Erreichen des Pensionsalters dem Arbeitnehmer die Pension, welche als Aufwand gewinnmindernd wirkt. Dem Gegenüber muss er jedoch die Rückstellung jährlich teilweise auflösen, weil zunehmend Ansprüche aus der Pensionszusage abgegolten sind. Man kann davon ausgehen, dass die Höhe der Pensionszahlung jedoch aufgrund der Sterbewahrscheinlichkeiten über der Höhe der aufzulösenden Pensionsrückstellungen liegt. Somit ergibt sich für das Unternehmen bei der offenen Pensionszusage ein steuerlicher Vorteil. Jedoch besteht das Risiko, dass der Versorgungsnehmer vor Eintritt des Pensionsalters stirbt oder durch Berufsunfähigkeit oder ähnliches leistungsberechtigt wird. Hierdurch würde sich für das Unternehmen ein erhöhter Aufwand ergeben, welcher den Steuerspareffekt stundet. Aus diesem Grund macht eine mindestens eine Teilrückdeckung der biologischen Risiken Sinn.

Bei der Rückgedeckten Pensionszusage gibt es drei Möglichkeiten:

- 1.) Das Unternehmen erhält die einmalige Leistung aus der Lebensversicherung. Es möchte das Langlebkeitsrisiko nicht tragen und verrentet das Kapital. Die Lebensversicherung wird als Aktivtausch zur Rentenversicherung. In den nächsten Jahren wird schrittweise die Rückstellung aufgelöst und die Rente gezahlt (ergebnisneutral).
- 2.) Das Unternehmen zahlt eine Abfindung. Die Rückstellung wird gewinnerhöhend aufgelöst, dagegen wird die Abfindung gewinnmindernd gebucht.
- 3.) Das Unternehmen trägt das Langlebkeitsrisiko. Die Lebensversicherungsauszahlung wird als Aktivtausch gebucht. Die Rückstellung wird gewinnerhöhend aufgelöst; die Pension wird gewinnmindernd gezahlt.

Prinzipiell kann es sein, dass die hohen Erträge der Lebensversicherung die Rückstellung übertreffen. Dann würde der entstehende Gewinn für das Unternehmen versteuert.

Grundsätzlich besteht bei allen Varianten mindestens ein **Steuerverschiebungseffekt**.

3.3.4 Besonderheiten bei Gesellschafter-Geschäftsführer Versorgungsungen

Versorgungsungen von bestimmenden Gesellschaftern und Geschäftsführern sind prinzipiell nicht an das BetrAVG gebunden. Sie müssen im allgemeinen dem Fremdvergleich standhalten. Dies heißt, dass Sie in gleicher Form auch „normalen“ Angestellten gewährleistet werden. Ist dies nicht der Fall, handelt es sich um eine verdeckte Gewinnausschüttung, welche steuerlich „bestraft“ wird.

Beispiel: Ein Geschäftsführer gibt seiner Ehefrau eine Pensionszusage, welche sofort unverfallbar wird. Dies ist nicht zulässig, wenn die Frau nicht 30 Jahre alt oder seit 5 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist. Es würde nicht anerkannt und die Pensionszusage würde bei Einstellung in die Bilanz falsch sein.

3.3.5 Weitere Möglichkeiten zur Rückdeckung

Statt Rückdeckung in einer Kapitallebensversicherung ist der Zusagende grundsätzlich in der Lage, das Kapital frei anzulegen, solange die Finanzierbarkeit der Zusage gewährleistet wird und dem Finanzamt dargestellt werden kann. Rückdeckungen durch Immobilien oder Aktien bieten verschiedene steuerliche Vorteile, deren Erläuterung den Rahmen dieses Referats übersteigen würden.

3.3.6 Folgen falscher Pensionszusagen

Ist eine Pensionszusage falsch, so muss im günstigsten Fall die Bilanz des offenen Steuerjahres geändert werden. Bei schleichenden Fehlern kann es sein, dass die Pensionszusagen nach langer Zeit aufgelöst werden müssen. Die vorherigen Vorteile aus „Steuerverlagerung“ werden rückgängig gemacht und müssen nachversteuert werden. Dies kann bei kleineren Firmen zu erheblichen Liquiditätsproblemen führen.

3.3.7 Vor- und Nachteile der Pensionszusage

Für den Arbeitnehmer hat die Pensionszusage mehrere Vorteile: In der Regel handelt es sich um eine freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers, welche den Lohn nicht schmälert. Weiterhin erzielt sie eine gute Rendite durch die nachgelagerte Besteuerung.

Nachteilig ist, dass die Pensionszusage nicht Riester-fähig ist und nicht pauschal besteuert werden kann (um die Vorteile einer Direktversicherung zu nutzen). Ebenfalls nachteilig ist, dass sie im Bezugszeitraum voll besteuert wird. Eine private

Weiterführung ist ebenfalls nicht möglich, da die Pensionszusage an den Arbeitgeber gebunden ist.

Für den Arbeitgeber stellt die Pensionszusage zunächst einen hohen Verwaltungsaufwand dar. Sowohl Bilanzsprungrisiko (früher Eintritt des Versorgungsfalls ohne ausreichende Rückstellungen) als auch Insolvenz der Firma müssen kostenpflichtig abgesichert werden. Die Vorteile sind jedoch erheblich: Mit den ersparten Steuern (deren Zahlung verschoben wird) kann weiter gearbeitet werden; sie sind im Vergleich zu Fremdkapital günstiger (Innenfinanzierungseffekt) und bringen Liquidität. Die Leistungszusage ist in der Vermögensanlage frei zu gestalten, weiterhin können bestehende Versorgungszusagen aus anderen Durchführungswegen steuerfrei übernommen werden. Der Mitarbeiter wird in hohem Maße an das Unternehmen gebunden, da er die Pensionszusage nicht mit privatem Kapital fortführen kann.

3.3.8 Vertriebsansatz: Untergedekte Pensionszusage

Ein letzter Punkt soll einen Vertriebsansatz liefern. In der Vergangenheit wurden Barwerte von Pensionszusagen mit Kapitallebensversicherung zur Rückdeckung nicht mit dem Garantiezins, sondern der Ablaufleistung hochgerechnet. Die Verzinsung von Lebensversicherungen hat sich in den letzten Jahren jedoch drastisch reduziert.

Hat nun eine Lebensversicherung eine angenommene Ablaufleistung von 6% gehabt und wird mit 4% verzinst, ergibt sich eine reduzierte Ablaufleistung. Die für die Pensionszusage eingestellte Rückstellung ist also höher als die tatsächliche Rückdeckung, die zum Zeitpunkt des Pensionsalters erreicht wird.

Zusätzlich haben sich die Heubeck'schen Tabellen, welche die Barwerte von Renten bestimmen 1998 geändert. Daher benötigt man für eine Pensionszusage beispielsweise über 1.000 € monatlich einen Barwert von 117.880 € im Gegensatz zu 111.697 € vorher.

Die bestehende Rückdeckung mit einer Lebensversicherung über 111.697 ist somit veraltet und die Rückdeckungslücke beträgt 6.113 €. Dadurch, dass eine Dynamik enthalten sein sollte und ferner der Rechnungszins bisher falsch war, ergibt sich eine zusätzliche Lücke von 9.055 € für die Dynamisierung und 32.543 € für den Ausgleich des Rechnungszinses. Die Lebensversicherung hat weiter ihre prognostizierte Überschussbeteiligung nicht halten können und so entsteht eine Rückdeckungslücke von 64.578 € bei Leistung der Pension.

Aus den im Rahmen der Vorlesung näher erläuterten Gründen ist es sinnvoll, die Rückdeckung für die Pensionszusage zu erhöhen. Dies bedeutet praktisch Umsatz für den AWD bAV Berater.

Anlage 1: Beispielberechnung Pensionskasse

3.2.4. Berechnung „privater AV“ im Vergleich mittels „BAV - Pensionskasse“

Angaben zur Person: 22 Jahre Alt, männlich, Steuerklasse 4, verheiratet

Private Altersvorsorge

BAV - Pensionskasse

		Monatseinkommen			
Monatseinkommen	3500,00	mtl. (Brutto)	3500,00		
		Einsparung <u>./.</u> BAV Umwandlung	204,00		
Steuerbrutto	3500,00	Steuerbrutto	3296,00		
<u>./.</u> Steuern - incl. Solz.u.ggf.KiSt. -	854,02	<u>./.</u> Steuern - incl. Solz.u.ggf.KiSt.	770,10		
<u>./.</u> Rentenversicherung	341,25	<u>./.</u> Rentenversicherung	321,36		
<u>./.</u>		<u>./.</u>			
Arbeitslosenversicherung	113,75	Arbeitslosenversicherung	107,12		
<u>./.</u> Krankenversicherung	246,68	<u>./.</u> Krankenversicherung	235,66		
<u>./.</u> Pflegeversicherung	29,33	<u>./.</u> Pflegeversicherung	28,02		
		<u>ges. -122,76</u>			
Auszahlung	1914,98	Auszahlung	1833,74	81,24	
				<u>(Nettobeitrag)</u>	
<u>./.</u> Private Altersvorsorge	<u>204,00</u>	<u>./.</u> Private Altersvorsorge	<u>0,00</u>		
		Verfügbares			
Verfügbares Einkommen	1710,98	Einkommen	1833,74		

Bei *privater Rentenversicherung*: $204 \text{ €} * 12 * 43 \text{ Jahre} = 105.264 \text{ €}$ [Beiträge gesamt]

$204 \text{ € mtl. zu } 6\% = 473.906,65 \text{ €}$ [nach 43 Jahren]

Bei *BAV – Pensionskasse*: mtl. Ersparnis = 122,76 €

Daraus folgt: $204 \text{ €} - 122,76 \text{ €} = 81,24 \text{ €}$

[Nettobeitrag]

Folge: Beiträge gesamt nur 59.318 € -> Ersparnis von 45.946 € (bis Ende 2008)

Nettorenditeberechnung: (zur Vereinfachung gehen wir von 120,08 € Nettobeitrag (ohne SV-Befreiung) aus. Um mit diesem monatlichen Beitrag eine Ablaufleistung von 473.906 € (Ablaufleistung bAV Pensionskasse) zu erzielen, benötigt man eine Nettorendite von: **7,85 % Die Differenz von 6 zu 7,85% wird durch bAV erreicht (Steuerersparnis).**

Anlage 2: Beispielberechnung Direktversicherung

Beispielberechnung Direktversicherung

Arbeitnehmer, Alter 22 Jahre, zu versteuerndes Einkommen: 42.000 €, Single oder nicht verheiratet, Rentenbeginnalter 65. Lj; KV-Beitrag: 13,5%, Pauschalierung ab 2003; $i=6\%$

LV aus Netto, 1.752 € jährlich		Direktversicherung aus Entgeltumwandlung	
Brutto:	42.000 €	Brutto:	42.000 €
Steuern (26,1%)	- 10.962 €	- LV-Beitrag:	- 1.752 €
- Sozialabgaben (20,6%)	- 8.652 €	Neues Brutto:	40.248 €
Nettolohn p.a.:	22.386 €	- Steuern (25,4% auf 40.000)	- 10.160 €
- LV Beitrag	- 1.752 €	- Steuern (40,2% auf 248 €)	- 100 €
		- Sozialabgaben (20,6%)	- 8.291 €
Verfügbares Einkommen:	20.634 €	Nettolohn p.a.	21.697 €
<i>Theoretischer Gewinn durch Direktversicherung: bei Wiederanlage der Ersparnis:</i>		- Pauschalsteuer (20%)	- 350 €
		- Sozialabgaben (20,6%)	- 361 €
		Verfügbares Einkommen:	20.986 €
<i>[29,33 € mtl. angelegt, 43 Jahre, 6%: 68.140 €]</i>		Nettobelastung für LV:	1.400 €
		Einsparung durch Pauschalst.:	352 €

Ohne Wiederanlage beträgt die Ersparnis bei einer Rendite von 6% der Differenz aus Ablaufleistung bei 146 € mtl. (339.189 €) und 116,67 € mtl. (Nettobeitrag) (271.073 €). Dies entspricht 68.116 €

Um mit dem Nettobeitrag von 1.400 € eine gleiche Ablaufleistung wie bei einem Bruttobeitrag von 1.752 € zu 6% zu erzielen, benötigt man einen Zinssatz von: **6,79 % (Nettorendite)**

Je höher der persönliche Steuersatz ist, desto höher ist die Einsparung durch die Pauschalbesteuerung der 1.752 € und daher steigt auch die Nettorendite.