

Druckversion



Url: [http://www.focus.de/finanzen/steuern/tid-11620/betriebliche-altersvorsorge-chancen-optimal-nutzen\\_aid\\_327918.html](http://www.focus.de/finanzen/steuern/tid-11620/betriebliche-altersvorsorge-chancen-optimal-nutzen_aid_327918.html)

27.08.08, 15:40

Drucken

Betriebliche Altersvorsorge

## Chancen optimal nutzen

Betriebliche Altersvorsorge gewinnt immer mehr an Bedeutung – doch noch lange nicht alle nutzen ihren Anspruch auf eine staatlich geförderte Rente.

Von FOCUS-Online-Redakteurin Yvonne Döbler

Das Ergebnis ist ernüchternd. Laut einer Umfrage unter Angestellten im Mittelstand nutzen derzeit etwa nur 47 Prozent die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Mehr als die Hälfte der Angestellten lässt ihr Recht auf eine steuerbegünstigte Altersvorsorge ungenutzt.



Betriebliche Altersvorsorge rechnet sich für Arbeitnehmer

Dabei schlagen Arbeitnehmer mit der bAV zwei Fliegen mit einer Klappe: Sie sorgen fürs Alter vor und sparen gleichzeitig Steuern und Sozialabgaben. Und alle können profitieren.

Seit 2002 besteht für jeden Arbeitnehmer ein Recht auf die Entgeltumwandlung. Dabei verzichtet er auf Teile seines Bruttogehalts und zahlt dafür in eine Betriebsrente ein. Diese Zahlungen sind steuer- und sozialabgabenfrei. Die bAV bietet je nach Absicherung eine Altersrente, Leistungen bei Invalidität und Versorgung von Hinterbliebenen. Besonders interessant ist es, neben dem Gehalt auch vermögenswirksame Leistungen für Einzahlungen in die Betriebsrente zu nutzen.

### Fünf mögliche Varianten

Laut Gesetz gibt es fünf Durchführungswege. Welche Variante dem einzelnen Arbeitnehmer zur Verfügung steht, bestimmt der Arbeitgeber. „Einen Anspruch auf einen speziellen Versicherer oder eine bestimmte Art der bAV hat der Arbeitnehmer nicht“, sagt Peter Schwark vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Große Betriebe geben oft sogenannte Direktzusagen. Das Unternehmen verpflichtet sich gegenüber dem Arbeitnehmer, später für ihn Versorgungsleistungen zu erbringen. Für diese Pensionsverpflichtungen muss es Rückstellungen in der Bilanz bilden. Auch bei Unterstützungskassen erfolgt die Versorgungsleistung durch den Arbeitgeber, allerdings über eine rechtlich selbstständige Kasse.

Sehr populär ist die Direktversicherung – hier schließt der Arbeitgeber eine Rentenversicherung für den Arbeitnehmer ab. Der Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, Begünstigter der Arbeitnehmer. Ähnlich funktionieren Pensionskassen und Pensionsfonds: Sie sind rechtliche selbstständige Altersversicherungseinrichtungen, die Vermögen verwalten und später Altersrenten auszahlen. Sie unterscheiden sich vor allem in ihrer Kapitalanlage,

den Haftungsregeln und der finanzrechtlichen Aufsicht.

Betriebliche Altersvorsorge-Produkte	Aufteilung der Deckungsmittel in Prozent
Direktzusagen	57,8
Pensionskassen	21,9
Direktversicherung	11,0
Unterstützungskassen	9,0
Pensionsfonds	0,3
<i>Quelle: DIA</i>	

Noch sind viele Arbeitnehmer unsicher, ob sie ihr Gehalt für eine bAV verwenden sollen. Informationsbedarf besteht vor allem bei den Regelungen zu der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Ein- und Auszahlungen, dem Verfahren bei einem Arbeitgeberwechsel und der Sicherheit des Kapitals – sowohl bei einer Insolvenz des Arbeitgebers als auch in schlechten Börsenzeiten. „Die Menschen fürchten, dass ihr Geld am Kapitalmarkt investiert ist und im Rentenalter nichts mehr davon übrig ist“, weiß Altersvorsorgeexperte Klaus Heubeck. Auch die Frage nach der Vorteilhaftigkeit gegenüber privater Altersvorsorge wird oft gestellt.

## Mit nachgelagerter Besteuerung sparen

Für alle fünf Durchführungswege gilt seit 2005 die nachgelagerte Besteuerung. Das heißt: Aufwendungen für die Altersvorsorge werden während des Arbeitslebens steuerfrei gestellt und sind erst während der Bezugszeit steuerpflichtig. „Das ist ein echter Steuervorteil, denn im Rentenalter sind die Einkommensteuersätze meist weit geringer als während des Arbeitslebens“, sagt Bernd Katzenstein vom Deutschen Institut für Altersvorsorge (DIA). Doch die Steuerbegünstigung kennt Grenzen. So dürfen in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds pro Jahr nicht mehr als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung plus 1800 Euro steuerfrei eingezahlt werden (2008: 4344 Euro).

Ohne Limit lässt sich die bAV nur mit Direktzusage oder Unterstützungskasse durchführen: „Hier gibt es keine Obergrenze für steuerfreie Einzahlungen, was vor allem für Gutverdiener mit hohem Vorsorgebedarf relevant ist“, sagt Schwark. Viele Arbeitgeber nutzen dies, um mit attraktiven Vorsorgemodellen ihre Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

### Wichtiger Stichtag für Direktversicherungen

Noch besser stehen alle da, die ihre Direktversicherung vor 2005 abgeschlossen haben: Einzahlungen können mit pauschal 20 Prozent plus Solidaritätszuschlag versteuert werden, spätere Auszahlungen sind dafür komplett steuerfrei. Innerhalb der 4-Prozent-Klausel entfällt für die Gehaltsumwandlungen nicht nur die Steuer, sondern auch die Sozialversicherung. Umgekehrt werden in der Rentenphase auf bAV-Auszahlungen Krankenversicherungsbeiträge fällig.

### Unverfallbar und portabel

Wer von seinem Gehalt etwas abzweigt, um für das Alter vorzusorgen, wird vom Gesetzgeber geschützt: Handelt es sich um reine Arbeitnehmerbeiträge, sind Einzahlungen sofort unverfallbar und können zu einem neuen Arbeitgeber mitgenommen werden. Beteiligt sich der Arbeitgeber, gelten Grenzen: So müssen die Einzahlungen mindestens fünf Jahre laufen, und der Mitarbeiter muss älter als 30 Jahre sein, damit die Ansprüche nicht verfallen und portabel sind. Ab 2009

wird die Grenze auf 25 Jahre gesenkt.

Rechte zu sichern war auch das Bestreben des Gesetzgebers beim Insolvenzschutz: „Das Betriebsrentengesetz garantiert den Arbeitnehmern die Auszahlung ihrer betrieblichen Renten. Das gilt auch bei einer Pleite des Arbeitgebers“, erläutert Heubeck. Besitzt ein Rentner oder ein Arbeitnehmer im Insolvenzfall Rentenansprüche aus einer Direktzusage, einer Unterstützungskasse oder einem Pensionsfonds, sichert der Pensionsversicherungsverein PSV die erworbenen Ansprüche.

Pensionskassen und Direktversicherungen sind nicht durch den PSV geschützt. Doch unterliegen sie als Versicherungen einer laufenden Kontrolle durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). „Für den unwahrscheinlichen Fall, dass ein Versicherer nicht mehr zahlen kann, springt die Auffanggesellschaft der Versicherungswirtschaft, Protektor, ein. Damit besteht praktisch ein lückenloses Sicherheitsnetz für die Betriebsrenten“, ist sich Heubeck sicher.

Von Gruppentarifen profitieren

Bleibt die Frage nach dem Vorteil von betrieblicher gegenüber privater Altersvorsorge. Katzenstein beantwortet sie so: „Wer innerhalb der gesetzlichen Förderung Gehalt in Altersvorsorge umwandelt, steht immer besser da, als wenn er die Vorsorge aus versteuertem Einkommen betreibt.“ Dies gilt umso mehr, je höher der persönliche Einkommensteuersatz ist. „Da aus dem Bruttogehalt angespart wird, sind die Beiträge deutlich höher als bei der privaten Altersvorsorge, sodass auch bei der Rentenzahlung eine höhere Summe steht“, sagt Experte Katzenstein. Zudem basieren viele betriebliche Angebote auf vorteilhaften Gruppentarifen, die gute Konditionen und umfangreiche Leistungen garantieren.

---

## Portabilität – Jobwechsel abfedern

Wer den Job wechselt, muss sich auch um das bisher angesparte bAV-Kapital kümmern. Natürlich könnte der Vertrag privat weitergeführt werden, aber dann entfallen die Steuer- und Sozialabgabensparnisse.

Deshalb ist es vorteilhafter, die Rentenanwartschaften mit zum neuen Arbeitgeber zu nehmen. Allerdings gibt es dafür keinen allgemeinen Rechtsanspruch. Nur wer seinen Vertrag nach dem 1. Januar 2005 abgeschlossen und in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung eingezahlt hat, hat laut Gesetz ein Recht auf Portabilität. Die erworbene Anwartschaft wird in einen Kapitalbetrag umgerechnet und in die Altersvorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers eingezahlt.

Vorteil: Die Rentenleistung erfolgt im Alter aus einem Vertrag. Der neue Arbeitgeber bestimmt den Durchführungsweg und damit unter Umständen auch den Umfang der Leistung. So kann eventuell der Schutz bei Berufsunfähigkeit oder Invalidität wegfallen. Ein Wahlrecht bezüglich Form und Leistungskatalog der bAV hat der Arbeitnehmer nicht.

Bei Neuabschluss werden Gebühren fällig

Ein Fallstrick beim Arbeitgeberwechsel ist, dass ein neuer Vertrag abgeschlossen werden muss. Gebühren werden fällig, und meistens sind die neuen Konditionen schlechter. Folge: Trotz gleichbleibender monatlicher Einzahlungen sinken die Renten. Jüngere Tarife basieren auf anderen Kalkulationsgrundlagen, etwa neuen Sterbetafeln aufgrund der gestiegenen Lebenserwartungen. Zudem ist der Garantiezins seit 1. Januar 2007 auf 2,25 Prozent gesunken.

Beispiel: Im Jahr 2002 beginnt ein 30-jähriger Arbeitnehmer mit der Einzahlung von 200 Euro monatlich in die bAV. Zu der Zeit galt noch ein Garantiezins von 3,25 Prozent. Bei einer Vertragslaufzeit von 35 Jahren erzielt er ab 65 Jahren eine garantierte monatliche Betriebsrente in Höhe von 711,42 Euro. Würde er 2008 den Job wechseln und eine Umdeckung auf einen neuen Vertrag erfolgen, würden ihm mit seinem 65. Lebensjahr gerade noch 450,25 Euro Betriebsrente garantiert – 37 Prozent weniger.

Bei Altverträgen (Abschluss vor 2005) sind Arbeitnehmer auf die Gunst des alten und neuen Arbeitgebers angewiesen. Denn einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Mitnahme der bAV haben sie nicht. Häufig ruht der Altvertrag, das bisher angesammelte Kapital wird verzinst und im Rentenalter ausgezahlt. Beim neuen Arbeitgeber kann ein neuer bAV-Vertrag abgeschlossen werden. Nachteil: Häufige Arbeitswechsel führen zu vielen kleinen Renten. Dies bedingt hohe Verwaltungskosten und kann in der Handhabung problematisch sein.

Tipp: Die Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung (DGbAV) hat eine Clearing-Stelle geschaffen. Der Arbeitnehmer vereinbart mit dem neuen Arbeitgeber, dass zur Fortführung des bisherigen bAV-Vertrags die DGbAV-Clearing-Stelle eingeschaltet wird. Diese führt gegen eine geringe Gebühr – 2,50 Euro pro Monat – den alten, günstigeren bAV-Vertrag nach Absprache beim neuen Arbeitgeber weiter.

---

## Zeitwertkonto – betriebliche Altersvorsorge anderer Art

Neben der normalen bAV bieten viele Unternehmen auch immer häufiger Zeitwertkonten an. Das Prinzip ist einfach: Arbeitnehmer können nicht nur Teile ihres Gehalts, sondern auch den Anspruch auf die Vergütung aus Mehrarbeitsstunden sowie Urlaub in Beiträge für ein persönliches Zeitwertkonto umwandeln. Das angesparte Kapital wird dann zum Beispiel in Investmentfonds angelegt.

Die Einzahlungen erfolgen auf Basis der Bruttoeinkünfte. Denn bei Einzahlung in das Zeitwertkonto fallen weder Einkommensteuer noch Sozialversicherungsbeiträge an. Erst in der Entnahmephase greift die Steuer- und Abgabepflicht. Dann wird der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt und bezieht steuer- und sozialversicherungspflichtiges Einkommen aus seinem Zeitwertkonto.

Mit Langzeitkonten können die unterschiedlichen Freistellungen im Erwerbsleben organisiert werden. So können sich Arbeitnehmer vor dem offiziellen Ruhestand aus dem Berufsleben zurückziehen. Aber auch für ein Sabbatjahr, Elternzeit oder die vorübergehende Pflege von Angehörigen lässt sich das Wertguthaben verwenden. Wer vor der Nutzung seines Zeitwertkontos aus dem Unternehmen ausscheidet, erhält das Guthaben abzüglich Steuern und Abgaben ausbezahlt. Zeitwertkonten sind anders als normale bAV-Verträge vererbbar.

Vorteile für den Arbeitnehmer

- \* Teilzeitarbeit, Weiterbildung, Elternzeit oder die Pflege von Angehörigen lassen sich flexibel gestalten.
- \* Verwendung für die Altersvorsorge: vorzeitiger Ausstieg aus dem Berufsleben ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente
- \* höherer Spareinsatz durch Umwandlung aus dem Brutto Gehalt

- \* Renditechancen durch professionelles Fondsinvestment
- \* Insolvenzschutz der eingezahlten Beiträge

#### Vorteile für den Arbeitgeber

- \* Arbeitnehmer- oder kombifinanzierte Vorruhestandsregelung
- \* Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Fach- und Führungskräften
- \* verbesserte Personalplanung
- \* Imagegewinn als innovatives, modernes, vorsorgendes Unternehmen
- \* geringer Aufwand durch Auslagerung der Verwaltung

---

## Minijobber – Mehrarbeit für die Rente

Minijobber, also geringfügig Beschäftigte mit einem Einkommen von höchstens 400 Euro pro Monat, gelten als rentenversicherungsfrei. Damit haben sie keinen gesetzlichen Anspruch auf eine bAV. Allerdings haben die Sozialversicherungsträger beschlossen, dass eine Entgeltumwandlung auch für geringfügig Beschäftigte möglich ist. Mit der Entgeltumwandlung verringert sich die Bemessungsgrundlage für die pauschalen Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung. Tipp: Diese Ersparnis könnte der Arbeitgeber als Zuschuss für die Altersvorsorge beisteuern.

Allerdings ist bei Minijobbern das Einkommen ohnehin sehr gering, und jeder Cent weniger in der Tasche schmerzt. Jetzt gibt es aber eine neue Möglichkeit der bAV für geringfügig Beschäftigte – die sogenannte Minijobrente. Die Idee: Statt Geld bringen die Arbeitnehmer Arbeitszeit für ihre bAV auf. So leistet der Minijobber Mehrarbeit, und der Arbeitgeber zahlt statt einer Lohnerhöhung einen Rentenbeitrag in die bAV. Damit sichern sich geringfügig Beschäftigte eine zusätzliche Altersvorsorge ohne Einkommenseinbußen. Mit knapp einer Arbeitsstunde mehr am Tag sichern sie sich so eine nennenswerte Altersvorsorge. Eine 35-jährige Frau etwa käme mit 120 Euro Monatsbeitrag nach 30 Jahren auf rund 350 Euro Betriebsrente.

Der Clou: Der Minijobber verdient zwar rechnerisch mehr – aber sein Status als geringfügig Beschäftigter bleibt. Er muss also Abgaben zahlen. Bei einem Arbeitgeberwechsel können die bisherigen Rentenanwartschaften mitgenommen werden. Auch der Arbeitgeber profitiert. Obwohl der Minijobber mehr als 400 Euro verdient, ändert sich an seinem Status als geringfügig Beschäftigter nichts. Der Arbeitgeber muss nur die Pauschalabgaben für Renten- und Krankenversicherung sowie Einkommensteuern in Höhe von 30 Prozent des Bruttogehalts zahlen. Die Überstunden, also der Beitrag für die Minijobrente, sind steuer- und sozialabgabenfrei. Damit sinken die Arbeitgeberkosten für jede zusätzliche Arbeitsstunde.

Dieses neue Vorsorgekonzept hat der Verein Versorgungseinrichtung für Beschäftigte mit geringem Einkommen e.V. – minijobrente mit Sitz in Würzburg entwickelt ([www.minijobrente.de](http://www.minijobrente.de)). Angeboten wird die Minijobrente inzwischen von der Volksfürsorge, der R+V und der Gothaer. Gespräche mit weiteren Versicherern laufen, so Wolfgang Sachse, Sprecher des Vereins.

---

## Vermögenswirksame Leistungen optimieren

Vermögenswirksame Leistungen (VL) sind steuer- und sozialabgabenpflichtig. Das gilt nicht, wenn sie in eine Betriebsrente fließen. Bei gleichem Netto werden 93 Euro eingezahlt – mehr als doppelt so viel wie beim normalen VL-Sparen.

-	Herkömmliche VL-Anlage	Verwendung der VL für Betriebsrente
Bruttoeinkommen	3000	3000
+ Arbeitgeberanteil VL	40	40
– Gesamtbetrag betriebliche Altersversorgung	–	931*
= sozialversicherungspflichtiges Brutto	3040	2947
Belastungen Arbeitnehmer		
– Steuern (inkl. Solidaritätszuschlag)	700	666
– Sozialabgaben**	638	619
Nettogehalt pro Monat	1284	1662
Überweisung VL	40	–
Netto-Auszahlungsbetrag	1662	1662
Gesamtanlagebetrag	40	93
<i>Angaben in Euro</i>	<i>*40 Euro VL + 53 Euro Eigenanteil</i>	<i>**21 Prozent</i>

 Drucken

Foto: Picture-Alliance

Copyright © 2008 by FOCUS Online GmbH