

Betriebliche Altersvorsorge nicht unterschätzen!

(15.09.2011) In Zeiten sinkender Altersrenten und unterbrochener Beschäftigungen gewinnt eine zusätzliche Säule der Altersvorsorge eine besondere Bedeutung: Die betriebliche Altersversorgung.

Die Regierung will die Betriebsrenten auch in Zukunft ungeschmälert und unbefristet fördern. Damit bleiben die Beiträge der Beschäftigten zur betrieblichen Altersvorsorge über 2008 hinaus von Sozialabgaben und Steuern frei. So ist diese Versorgungsmöglichkeit neben der Riester-Rente eine wirkliche Alternative.

Während des Arbeitslebens wird in dieser Sparte der vorbeugenden Altersvorsorgung die Abgabenlast reduziert. In der Bezugsphase hingegen sind ggf. Steuern und Krankenversicherungs-/Pflegeversicherungsbeiträge darauf zu entrichten. Dies sollte man bei Abschluss entsprechender Verträge wissen und beachten.

Eine Betriebsrente ist nicht nur für den Arbeitnehmer interessant. Auch der Arbeitgeber profitiert davon, denn Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind bei Entgeltumwandlung bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze möglich. Falls sich der Arbeitgeber an der betrieblichen Altersvorsorge der Arbeitnehmer beteiligt, sind diese Aufwendungen für ihn als Betriebsausgaben absetzbar.

Auch der ideelle Faktor einer Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen sollte nicht unbeachtet bleiben.

Es gibt verschiedene Formen der betrieblichen Altersvorsorge: Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse und Pensionszusage.

Pensionskasse: Eine Pensionskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die für Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer erbringt. Rechtlich sind Pensionskassen den Versicherungsunternehmen gleichgestellt. Sie unterliegen deshalb der Versicherungsaufsicht. Das Vertragsverhältnis wird bei der Pensionskasse über eine Versorgungszusage, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer gibt, geregelt. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler. Er schließt bei der Pensionskasse zu Gunsten des Arbeitnehmers eine Lebensversicherung ab. Der Arbeitnehmer bzw. seine Hinterbliebenen sind bezugsberechtigt.

Pensionsfonds: Der jüngste Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge ist seit 2002 in Deutschland zugelassen. Das Besondere: Die Fondslösung bietet die Möglichkeit, von den Entwicklungen am Kapitalmarkt zu partizipieren. Anders als bei den anderen Durchführungswegen gilt hier: Wer bereit ist, etwas mehr Risiko in Kauf zu nehmen, kann mit höheren Ertragschancen rechnen. Gerade als Ergänzung zu anderen Vorsorgeformen ist der Pensionsfonds deshalb sehr attraktiv. Um die vorhandenen Risiken zu begrenzen, unterliegen Pensionsfonds in Deutschland der Kontrolle durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Diese überprüft regelmäßig, welche Anlagepolitik ein Pensionsfonds verfolgt. Damit Risiko und Chance in einem soliden Verhältnis bleiben. Auch der Pensionsfonds ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Sie erbringt für Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge zu Gunsten von Arbeitnehmern. Diese haben gegenüber dem Pensionsfonds einen Rechtsanspruch auf die vereinbarte Leistung.

Direktversicherung: Sie ist für viele der Klassiker bei der betrieblichen Altersvorsorge. Es handelt sich dabei um eine Versicherung, die der Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer abschließt. Versicherungsnehmer und Beitragszahler ist der Arbeitgeber, Begünstigter der Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer hat gegenüber der Versicherung einen Rechtsanspruch auf die vereinbarte Versorgung. Für den Arbeitgeber entsteht daraus kein Risiko.

Für diese drei Durchführungswege gilt seit dem 1.1.2005 das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung. Beiträge sind bis zu einem Betrag in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur deutschen Rentenversicherung steuerfrei - für das Jahr 2006 sind das 2.520 Euro. Besteht keine pauschal besteuerte Direktversicherung, können weitere 1.800 Euro steuerfrei eingezahlt werden. Arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei. Bei Entgeltumwandlung gilt dies allerdings nur bis Ende 2008. Die Leistungen aus einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds werden nachgelagert - also erst im Alter - versteuert. Zudem kann die Beitragshöhe während der Ansparphase flexibel gestaltet werden.

Unterstützungskasse: Sie ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die im Rahmen eines Leistungsplans Renten- oder auch Kapitalleistungen gewährt. Der Arbeitgeber tritt der Unterstützungskasse bei und sagt dem Arbeitnehmer über die Unterstützungskasse Versorgungsleistungen zu. Der Arbeitgeber zahlt die vereinbarten Beiträge (die auch als Zuwendungen bezeichnet werden) an die Unterstützungskasse. Die Zuwendungen müssen dabei laufend in gleicher Höhe oder steigend bis zum Eintritt der Versorgung erfolgen. Die Unterstützungskasse sichert die Finanzierung des Leistungsplans über eine Rückdeckungsversicherung ab. Im Leistungsfall zahlt die Unterstützungskasse die Leistungen direkt an den Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen. Eine Versorgung über eine Unterstützungskasse ist besonders für Führungskräfte geeignet, da die Beitragshöhe grundsätzlich nicht begrenzt ist.

Pensionszusage: Flexibilität ist eine große Stärke der Pensionszusage. Der Arbeitgeber vereinbart mit seinem Arbeitnehmer, ihn im Alter (oder auch bei Invalidität) in einem bestimmten Umfang zu versorgen. Die Höhe der Leistung kann grundsätzlich frei vereinbart werden - und auch, ob die Zahlung als Rente oder als Kapitalzahlung erfolgt. Meist wird für den Fall des Falles auch eine Versorgung für Hinterbliebene vereinbart. Betriebswirtschaftlich unterscheidet sich die Pensionszusage von den anderen Durchführungsweisen, denn das Vertragsverhältnis besteht hier zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Unternehmen bildet Rückstellungen in der Bilanz, um später seine Leistungsverpflichtung erfüllen zu können. Der Vorteil: Die Zuführungen zu den Rückstellungen wirken gewinnmindernd. Zudem werden Pensionsrückstellungen zur Hälfte dem wirtschaftlichen Eigenkapital zugerechnet. Der Nachteil: Auch Risiken bleiben beim Unternehmen, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer berufsunfähig wird oder frühzeitig stirbt. Diese können jedoch durch eine Versicherung aufgefangen werden.

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber nicht tatsächlich selbst finanzieren muss. Denn neben der arbeitgeberfinanzierten Variante ist auch die Entgeltumwandlung möglich. Hier wird ein Teil des Lohns (zum Beispiel das Weihnachtsgeld oder die vermögenswirksamen Leistungen) als Beitrag in diese Versicherung eingezahlt. Auch können beide Varianten kombiniert werden. So stockt zum Beispiel der Arbeitgeber den umgewandelten Beitrag um 20 Prozent auf.