

# Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen

Lassen Sie uns zu Beginn des Buches auf die häufig gestellten und wichtigen Fragen eingehen, bevor wir in den darauf folgenden drei Hauptteilen des Buches auf Fragen der *Durchführung* einer betrieblichen Altersversorgung – kurz „bAV“ genannt –, der *Einführung* sowie auf die *rechtlichen Vorgaben* eingehen.

## Warum Sie wissen sollten, wann es sich um eine betriebliche Altersversorgung handelt

Die Frage, ob betriebliche Altersversorgung vorliegt, klingt theoretisch. Dennoch muss sie immer am Anfang stehen. Denn nur, wenn es sich um betriebliche Altersversorgung handelt,

- gelten die den Arbeitnehmer schützenden Regelungen des Betriebsrentengesetzes,
- wird der Aufbau der Versorgung steuerlich gefördert und
- sind bestimmte Aufwendungen sozialversicherungsfrei – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

## Frage 1: Was ist betriebliche Altersversorgung und was sichert sie ab?

Definition

Eine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn einem Arbeitnehmer Leistungen auf eine Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden.

### Beispiel

Ein Arbeitgeber verspricht seinem Arbeitnehmer, dass er ab Vollendung des 67. Lebensjahres eine lebenslange monatliche Betriebsrente von 100 € erhält.

## Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen

---

In dieser Definition und in diesem Beispiel sind bereits alle Merkmale benannt, die die betriebliche Altersversorgung kennzeichnen. Im Folgenden stellen wir Ihnen diese sechs Merkmale genauer vor:

### 1., 2. und 3. Merkmal: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeits- oder Dienstverhältnis

Betriebliche Altersversorgung kann nur aufgrund eines *Arbeits- oder Dienstverhältnisses* zugesagt werden. In der Regel sind also ein *Arbeitgeber* und ein *Arbeitnehmer* an dem Vertrag beteiligt. Ausnahmsweise ist es möglich, jemandem eine Versorgung zuzusagen, der aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht Arbeitnehmer ist. So kann eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung ihrem Geschäftsführer eine Zusage erteilen. Dies gilt selbst dann, wenn der Geschäftsführer alleiniger Gesellschafter der Gesellschaft ist. Allerdings sind in diesem Fall besondere *steuerliche* Vorgaben zu beachten (vgl. Kapitel 7.5.1, S. 197).

auch Versorgung eines  
Gesellschafter-  
Geschäftsführers

Es handelt sich zum Beispiel *nicht* um eine betriebliche Altersversorgung, wenn eine Rentenzusage anlässlich eines Grundstückskaufs ausgesprochen wird (sog. Rentenschuld).

### 4. Merkmal: Leistung

Ein weiteres Merkmal der betrieblichen Altersversorgung ist, dass der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine *Leistung* zusagt, die der Arbeitnehmer später erhält. Der Arbeitnehmer muss also stets erfahren, was er im Leistungsfall bekommt.

Dagegen ist es *nicht* ausreichend, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer bloß den Beitrag – also die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung – zusagt.

reine Beitrags-  
zusage nicht  
möglich

### 5. Merkmal: Zusage

Die Zusage, die auch Versorgungsversprechen genannt wird, ist die Vertragsform der betrieblichen Altersversorgung mit all ihren Inhalten wie beispielsweise dem Durchführungsweg und der Zusageform (vgl. Frage 5, S. 20 und Frage 6, S. 27). Die Bezeichnungen „Zusage“ und „Versprechen“ lassen vermuten, dass es rechtlich um einen einseitigen Akt des Arbeitgebers geht. Tatsächlich handelt es sich aber um einen zweiseitigen Vertrag, mit dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten begründet werden (vgl. Kapitel 8, S. 208).

## Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen

---

biometrische Risiken	<p><b>6. Merkmal: Absicherung bei Alter, Invalidität, Tod</b></p> <p>Die betriebliche Altersversorgung sichert die Versicherten beim Eintritt bestimmter Lebensumstände vor größeren materiellen Verlusten ab. Diese Lebensumstände werden in der Sprache der Versicherer als „biometrische Risiken“ bezeichnet:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Biometrisches Risiko 1: Das Alter – meint hier konkret das altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben können dem Arbeitnehmer sogenannte <i>Altersleistungen</i> gezahlt werden.</li><li>• Biometrisches Risiko 2: Bei Eintritt einer Invalidität, also einer körperlichen und/oder geistigen Beeinträchtigung können im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung <i>Invaliditätsleistungen</i> erbracht werden.</li><li>• Biometrisches Risiko 3: Im Todesfall des Versicherten können Hinterbliebene sogenannte <i>Hinterbliebenenleistungen</i> erhalten.</li></ul>
Wertkonten ≠ bAV	<p>Damit unterscheidet sich die betriebliche Altersversorgung von anderen Vergütungsarten wie z. B. von Gehaltszahlungen oder vermögenswirksamen Leistungen. Ebenso wenig gehören Wertkonten, (auch Zeitwertkonten, Arbeitszeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten genannt) zur betrieblichen Altersversorgung, da es sich hierbei um einen reinen Sparvorgang handelt, die nicht das Ziel haben, biometrische Risiken abzusichern.</p>
	<p><b>Was sichert die betriebliche Altersversorgung ab?</b></p> <p>Bei der Frage, was die betriebliche Altersversorgung absichert, geht es nochmals um das Thema, was wir soeben als 6. Merkmal der betrieblichen Altersversorgung dargestellt haben, nämlich die drei biometrischen Risiken: altersbedingtes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, Invalidität und Tod. Hier gehen wir ausführlicher darauf ein, was in diesen drei Fällen jeweils abgesichert wird.</p>
arbeitsrechtlich	<p><b>1. Biometrisches Risiko: Wann handelt es sich um Altersleistungen?</b></p> <p>Aus arbeitsrechtlicher Perspektive handelt es sich in der Regel dann um Altersleistungen, wenn die Leistungen nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres gezahlt werden. Ausnahmsweise können Altersleistungen bei bestimmten Berufsgruppen bereits vor dem Alter 60 zuge-</p>

## Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen

---

sagt werden, so z. B. bei Piloten, Fluglotsen oder bei Arbeitern im Bergbau.

Aus steuerlicher Sicht gilt für Versorgungsversprechen, die ab dem Jahr 2012 erteilt werden, dass die Altersleistungen frühestens mit der Vollerfüllung des 62. Lebensjahres erbracht werden können. Auch hiervon können wieder für bestimmte Berufsgruppen Ausnahmen gemacht werden. Diese Anhebung der steuerlichen Altersgrenze bei Betriebsrenten steht im Zusammenhang mit der Erhöhung des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung. steuerrechtlich

### **2. Biometrisches Risiko: Wann werden Invaliditätsleistungen erbracht?**

Der Begriff der Invaliditätsleistung umfasst aus arbeitsrechtlicher Sicht Leistungen für Fälle von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit ebenso wie von Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung. Auch andere Formen der Absicherung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit können Invaliditätsleistungen sein. Leistungen aus einer Pflegeversicherung gehören jedoch nicht zur betrieblichen Altersversorgung. arbeitsrechtlich

### **3. Biometrisches Risiko: Wer erhält Hinterbliebenenleistungen?**

Bei Tod des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers werden die Hinterbliebenenleistungen üblicher Weise an einen oder mehrere aus folgenden Personengruppen gezahlt:

- Ehepartner
- eingetragener Lebenspartner
- früherer Ehepartner
- Lebensgefährtin
- Kinder

Wurde eine betriebliche Altersversorgung bis zum 31.12.2004 zugesagt (sogenannte Altzusagen), so konnten auch andere Personen als die hier genannten Personen – das war steuerlich möglich – Hinterbliebenenleistungen erhalten. steuerrechtlich

Durch das Alterseinkünftegesetz, das seit dem 1.1.2005 gilt, wurde der Kreis der Hinterbliebenen, die bei einer Todesfallleistung durch Betriebsrente begünstigt werden dürfen, eingeschränkt. Für Zusagen, die

## Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen

---

ab dem 1.1.2005 erteilt wurden („Neuzusagen“) gilt der oben aufgeführte Personenkreis.

### **Achtung: Beliebige Person kann Sterbegeld begünstigt erhalten**

Eine Ausnahme gilt für ein Sterbegeld von bis zu 8.000 € (für Beerdigungskosten usw.). Hier kann jede beliebige Person als Begünstigter der Todesfallleistung festgelegt werden.

Alterseinkünfte-  
gesetz

Durch das Alterseinkünftegesetz wurde vor allem das System der Besteuerung verändert: Seit dem 1.1.2005 sind *Aufwendungen* für Vorsorge und Versorgung in bestimmten Grenzen steuerfrei. Dafür werden die *Leistungen*, die später der Begünstigte erhält, besteuert.

### **Frage 2: Welche Vorteile haben Sie als Arbeitgeber?**

Grundsätzlich ist betriebliche Altersversorgung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Er entscheidet, ob, wie und in welchem Umfang er seinen Arbeitnehmern eine Betriebsrente zusagt.

Entgeltum-  
wandlung

Jedoch wird dieser Grundsatz durch den seit 2002 geltenden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung durchbrochen (vgl. Kapitel 6.2, Kriterium 8, S. 171). Wenn der Arbeitnehmer die Einführung einer Zusage über Entgeltumwandlung verlangt, muss der Arbeitgeber diesem Verlangen nachkommen.

Entsprechendes gilt für den Rechtsanspruch auf Übertragung einer betrieblichen Altersversorgung (Portabilität, vgl. Kapitel 1.2.1, S. 48). Der Arbeitgeber ist hier nur noch frei in der Entscheidung, wie die betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird.

### **Welche Ziele Sie mit einer Betriebsrente erreichen können**

Freiwillig wird der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nur dann eine Betriebsrente versprechen, wenn es für ihn sinnvoll und vorteilhaft ist. Deshalb steht für den Arbeitgeber im Vordergrund, welche Ziele er mit der betrieblichen Altersversorgung erreichen kann:

- Einsparen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen
- Optimieren bilanzieller Effekte
- Verbessern des Unternehmensrenommées
- Bindung der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber
- Motivation von Arbeitnehmern

## Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen

---

- Rekrutierung neuer Arbeitnehmer

Häufig stehen bei der Einführung einer betrieblichen Altersversorgung ausschließlich die zuerst genannten Ziele im Fokus der Unternehmensführung: Das Einsparen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sowie die Bilanzoptimierung.

Die weiteren Effekte einer betrieblichen Altersversorgung, wie Arbeitnehmerbindung und -motivation, werden dabei häufig unterschätzt. Dabei können sie sich positiv auswirken. Voraussetzung dafür ist die richtige „Vermarktung“ der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen.

Bindung +  
Motivation

### Frage 3: Welche Vorteile hat der Arbeitnehmer?

Der Arbeitgeber kann neben Einspar- und Bilanzierungseffekten auch den Arbeitnehmer im Auge haben: Der Arbeitgeber möchte seine Belegschaft motivieren, mehr und besser für ihn zu arbeiten und gute Arbeitnehmer davon abhalten, sein Unternehmen zu verlassen. Daher sind für den Arbeitgeber auch die Vorteile wichtig, die der Arbeitnehmer von der betrieblichen Altersversorgung hat.

Für den Arbeitnehmer bedeutet die betriebliche Altersversorgung vor allem eine Verbesserung seiner Absicherung, was in Zeiten sinkender Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung von immer größerer Bedeutung ist.

Versorgung +  
Steuer-/Sozial-  
versicherungs-  
ersparnis

Gleichzeitig kann der Arbeitnehmer – ebenso wie der Arbeitgeber – Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sparen:

- Bei Neuzusagen gilt grundsätzlich das System der so genannten nachgelagerten Besteuerung. Dabei erfolgt die Besteuerung des Arbeitnehmers nicht in der Phase der aktiven Tätigkeit (Anwartschaftsphase), sondern in der der Rentenzahlung (Leistungsphase). Da die Einkünfte des Arbeitnehmers bei Rentenbezug in der Regel geringer sind als im Moment der aktiven Tätigkeit, gilt wegen der Steuerprogression ein niedrigerer Steuersatz; der (ehemalige) Arbeitnehmer zahlt also vergleichsweise weniger Steuern, als er zum Zeitpunkt seiner aktiven Tätigkeit hätte zahlen müssen.
- Die Beitragslast zur Sozialversicherung ist in der Leistungsphase ebenfalls geringer als in der Anwartschaftsphase, da nur noch Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen

## Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen

---

sind; Beiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen- und Rentenversicherung fallen nach der Beendigung der aktiven Tätigkeit nicht mehr an.

### Berechnungs-Beispiel

Was hat der Arbeitnehmer in der Anwartschaftsphase von 100 € als Gehalt und was von 100 € als betriebliche Altersversorgung?

	Gehalt	betriebliche Altersversorgung
Bruttogehalt/Bruttoaufwand bAV	100 €	100 €
Steuern	30 €	
Sozialversicherung	20 €	
Nettogehalt/Nettoaufwand bAV	50 €	100 €

### Frage 4: Wer finanziert die betriebliche Altersversorgung?

Die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung nimmt bei der unternehmerischen Entscheidung, ob eine betriebliche Altersversorgung eingeführt wird, eine zentrale Position ein. Betriebliche Altersversorgung bedeutet für den Arbeitgeber eine langfristige Bindung, eine dauerhafte Investition. Deshalb stellt sich für ihn die Frage, wer die wirtschaftliche Last trägt.

Für die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung gibt es drei Varianten: Entweder der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer kommt allein dafür auf. Oder beide tragen gemeinsam die Finanzierung.

arbeitgeber-  
finanziert

#### Variante 1: Arbeitgeber finanziert allein

Die betriebliche Altersversorgung kann vom Arbeitgeber zusätzlich zu Lohn und Gehalt finanziert werden (Das ist die sogenannte „echte“ betriebliche Altersversorgung.).

arbeitnehmer-  
finanziert

#### Variante 2: Arbeitnehmer finanziert allein (Entgeltumwandlung)

Möglich ist aber auch, dass der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Last der betrieblichen Altersversorgung selbst trägt. Hierzu verzichtet er auf die Auszahlung von Teilen seines Lohns oder Gehalts und wandelt sie in Beiträge für seine betriebliche Altersversorgung um. Die durch

## Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen

---

den Arbeitnehmer finanzierte betriebliche Altersversorgung nennt man daher auch Entgeltumwandlung.

### Variante 3: Gemeinsame Finanzierung

mischfinanziert

Schließlich gibt es noch die Möglichkeit, die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung mit der Entgeltumwandlung zu kombinieren. Gängig ist dabei eine Verknüpfung beider Finanzierungsformen in der Weise, dass der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil) bezuschusst.

#### Beispiel: Gemeinsame Finanzierung

Der Arbeitnehmer wandelt monatlich 100 € seines sozialversicherungspflichtigen Gehalts zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung um. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer zugesagt, die auf den Umwandlungsbetrag entfallenden eingesparten Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil) für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers zu verwenden. Insgesamt fließen also ca. 120 € pro Monat in die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers.

### Betriebliche Altersversorgung statt vermögenswirksamer Leistungen

In einigen Tarifverträgen ist vorgesehen, dass der Arbeitnehmer die ihm tarifvertraglich zustehenden vermögenswirksamen Leistungen – kurz „VL“ genannt – zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung verwenden kann. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für diese Möglichkeit, werden die Beträge nicht mehr als vermögenswirksame Leistung, sondern durch die steuerliche Behandlung als betriebliche Altersversorgung staatlich gefördert, als sogenannte altersvorsorgewirksame Leistungen. bAV statt VL

---

#### Tipp

Vermögenswirksame Leistungen unterliegen in voller Höhe der Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Widmen Sie die vermögenswirksamen Leistungen jedoch um in Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung, werden sie steuer- und sozialversicherungsfrei.