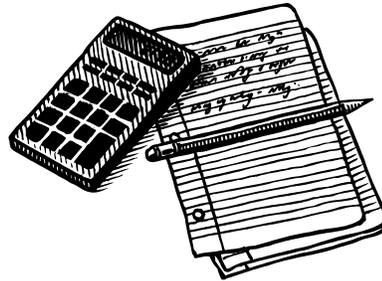


# Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

Eine Information für Arbeitnehmer und Arbeitgeber



## Einführung

Wenn Sie Ihren Lebensstandard auch im Alter halten wollen, sollten Sie sich nicht allein auf die gesetzliche Rente verlassen! Denn diese reicht nicht mehr aus, um den gewohnten Lebensstandard halten zu können. Deshalb fördert der Staat bestimmte Arten der privaten Vorsorge: Neben der so genannten Riester- und der Rürup-Rente ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV) eine bewährte Form der Altersversorgung.

Durch die jüngsten Rentenreformen zum 01.01.2019 ist die betriebliche Altersvorsorge wieder wesentlich attraktiver geworden – sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Denn der Staat hat diese Form der Altersvorsorge an die Anforderungen und Bedingungen des modernen Berufslebens angepasst. Diese Broschüre bietet Ihnen eine kleine Einführung in dieses Thema. Hier finden Sie Antworten auf Fragen wie: Wie funktioniert die bAV? Wie sieht die Förderung durch den Staat aus? Wer darf die bAV nutzen?

Falls Sie weitergehende Fragen haben oder ein konkretes Angebot wünschen, fragen Sie Ihren Finanzberater. Er hilft Ihnen gerne weiter.

Viel Spaß beim Stöbern!

## **Was kann ein Finanzberater Ihnen bieten?**

Sowohl die Bedürfnisse der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber sollten bei der Auswahl der bAV berücksichtigt werden. Die Vielzahl der möglichen Tarife und Gestaltungsmöglichkeiten setzt eine umfassende Kenntnis der Regelungen zur bAV voraus. Kein Arbeitnehmer und auch kein Arbeitgeber sollte hier auf eigene Faust tätig werden. Wir bieten Ihnen eine große Auswahl von Gesellschaften und verschiedenen Tarifkombinationen, die individuell ausgewählt werden können. Um die staatlichen Fördermöglichkeiten optimal zu nutzen, sollte man sich unabhängig und umfassend beraten lassen.

Es ist selbstverständlich, dass wir dabei die individuellen Bedürfnisse mit unseren Mandanten erörtern und die Auswahl sorgfältig vornehmen. Ebenfalls übernehmen wir die gesetzlich vorgeschriebene Dokumentation und Überwachung der Anträge bzw. Verträge und reduzieren den Arbeitsaufwand für den Arbeitgeber auf das Nötigste.

**Finanzberatung Leffrang GmbH**  
**Bahnhofstr. 37**  
**27711 Osterholz-Scharmbeck**  
**Email: [info@finanzberatung-leffrang.de](mailto:info@finanzberatung-leffrang.de)**  
**[www.online-vorsorgen.de](http://www.online-vorsorgen.de)**  
**Handy: 0151/56 07 49 76**  
**Tel.: 04791/98 54 610**  
**Fax.:04791/98 54 611**

## **Woher kommt die betriebliche Altersvorsorge?**

Die bAV ist Ende des 19. Jahrhunderts von fürsorglichen Arbeitgebern entwickelt worden. Diese Arbeitgeber sahen die Notwendigkeit, eine Altersvorsorge für die Arbeitnehmer in ihren Fabriken einzurichten, damit diese im Alter nicht in Armut leben mussten. Eine geregelte Rente vom Staat gab es zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Schrittweise ist die bAV dann in das Alterssicherungssystem Deutschlands eingebunden worden. Seit 1974 gibt es das Betriebsrentengesetz, das die wichtigsten rechtlichen Regeln zur bAV enthält. Diese Regelungen werden laufend überarbeitet und an die Anforderungen des modernen Arbeitslebens angepasst. Die letzte Anpassung erfolgte über das Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 01.01.2019, das zukünftig die Arbeitgeber verpflichtet, sich an den Beiträgen der Arbeitnehmer in Höhe von 15% zu beteiligen.

## **Was ist die betriebliche Altersvorsorge?**

Unter bAV versteht man alle Leistungen, die ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern als Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsvorsorge zusagt. Verspricht ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, bei deren Rentenbeginn eine Rente zu zahlen, so handelt es sich genauso um eine bAV, wie wenn der Arbeitnehmer im Falle der Berufsunfähigkeit Leistungen von seinem Arbeitgeber erhält.

## **Wie funktioniert die betriebliche Altersvorsorge?**

Der Arbeitgeber erteilt dem Mitarbeiter eine Zusage. Dafür stehen ihm fünf

Durchführungswege zur Verfügung:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Direktzusage

Die ersten drei Durchführungswege werden dabei als versicherungsförmige Durchführungswege bezeichnet.

Der Arbeitnehmer erhält durch die Zusage auf eine bAV eine Anwartschaft, also einen Anspruch auf Rentenleistung. Der Arbeitgeber führt während des Arbeitsverhältnisses für die Mitarbeiter Beiträge ab. Geht der Arbeitnehmer in Rente, erhält er die Leistungen.

## **Wer finanziert die betriebliche Altersvorsorge?**

Es gibt derzeit zwei grundsätzliche Möglichkeiten der Finanzierung. Entweder zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zusätzlich zum vereinbarten Lohn – dann handelt es sich um eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV. Oder der Arbeitnehmer finanziert den Großteil der Beiträge durch eine Entgeltumwandlung und der Arbeitgeber beteiligt sich in geringem Umfang. Bis zum Jahre 2018 war auch eine reine Entgeltumwandlung – ohne Arbeitgeberbeteiligung – möglich.

## **Was ist eine Entgeltumwandlung?**

Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Teilen seines Gehaltes. Diese Gehaltsteile werden vom Arbeitgeber für die betriebliche Vorsorge eingesetzt. Der Arbeitnehmer wandelt somit Entgelt in zukünftige Rente um.

## **Besteht ein Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge?**

Seit dem 01.01.2002 haben alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer einen gesetzlich verankerten Anspruch auf die Nutzung der Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber muss eine Entgeltumwandlung zulassen. Wenn er von sich aus nicht aktiv wird, so kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Seit dem 01.01.2019 ist der Arbeitgeber verpflichtet, für neu abgeschlossenen bAV-Verträge sich pauschal mit 15% des umgewandelten Entgelts zu beteiligen. Ab dem 01.01.2020 gilt diese Beteiligung auch für bereits bestehende Verträge.

## **Wie fördert der Staat die bAV?**

Bis zu einer festgelegte Grenze sind alle Beiträge zur bAV erst einmal steuer- und sozialabgabenfrei. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer bei einer Entgeltumwandlung weniger Steuern und Sozialabgaben zahlen müssen. Durch die Entgeltumwandlung wird das Bruttoeinkommen, auf das die Steuern und Sozialabgaben berechnet werden, niedriger. Dadurch kann sich je nach Einkommen nur die Hälfte des Beitrages für die bAV auf der Gehaltsabrechnung bemerkbar machen. Wenn also 100 Euro über die Entgeltumwandlung für die Rente gespart werden, bekommt der Arbeitnehmer trotzdem nur rund 50,- Euro netto weniger ausgezahlt. Anders ausgedrückt: Der Staat legt für jeden netto eingesetzten Euro ungefähr einen Euro dazu.

Zwei Beispiele, die zeigen, warum sich die betriebliche Altersvorsorge lohnt:

### Wie werden aus monatlich 130,58 € ein Sparbeitrag von 276,00 € für die Altersvorsorge?

#### Einkommen ohne bAV-Einzahlungen

Monatseinkommen brutto	1.800,00 €
Steuerbrutto	1.800,00 €
./. Steuern inkl. Soli.	143,38 €
./. Sozialversicherungsabzüge	<u>361,35 €</u>
<b>Monatseinkommen netto</b>	<b>1295,27 €</b>

#### Einkommen mit bAV-Einzahlungen

Monatseinkommen brutto	1.800,00 €
./. <b>bAV-Umwandlung</b>	<b>- 276,00 €</b>
<b>zzgl. AG-Zuschuss</b>	<b>+ 41,84 €</b>
Steuerbrutto	<u>1565,84 €</u>
./. Steuern inkl. Soli.	85,20 €
./. Sozialversicherungsabzüge	<u>315,95 €</u>
<b>Monatseinkommen netto</b>	<b>1164,69 €</b>

Berechnungsgrundlage: Paul Sparer, geb. am 14.09.1988, 31 Jahre, Steuerklasse I, konfessionslos, keine Kinder, Stand 01.2020

### Wie werden aus monatlich 57,61€ ein Sparbeitrag von 119,00 € für die Altersvorsorge?

#### Einkommen ohne bAV-Einzahlungen

Monatseinkommen brutto	1.800,00 €
Steuerbrutto	1.800,00 €
./. Steuern inkl. Soli	143,38 €
./. Sozialversicherungsabzüge	<u>361,35 €</u>
<b>Monatseinkommen netto</b>	<b>1.295,27 €</b>

#### Einkommen mit bAV-Einzahlungen

Monatseinkommen brutto	1.800,00 €
./. <b>bAV-Umwandlung</b>	<b>- 119,00 €</b>
<b>zzgl. AG-Zuschuss</b>	<b>+ 19,00 €</b>
Steuerbrutto	<u>1.700,00 €</u>
./. Steuern inkl. Soli	121,06 €
./. Sozialversicherungsabzüge	<u>341,28 €</u>
<b>Monatseinkommen netto</b>	<b>1.237,66 €</b>

Berechnungsgrundlage: Paul Sparer, geb. am 14.09.1988, 31 Jahre, Steuerklasse I, konfessionslos, keine Kinder, Stand 01.2020

Auch der Arbeitgeber profitiert von der Entgeltumwandlung. So, wie der Arbeitnehmer keine Sozialabgaben auf den umgewandelten Betrag entrichten muss, spart auch der Arbeitgeber seinen Anteil zur Sozialversicherung ein. Viele Arbeitgeber geben genau diese Einsparung in Form eines Zuschusses zur bAV an die Arbeitnehmer weiter (s. Beispiel 2), mindestens jedoch 15% bei Verträgen ab 01.01.2019 (s. Beispiel 1).

**Gibt es Höchstgrenzen für diese Förderung?**

Ja, der Staat fördert die Direktversicherung bis zu einem Beitrag von insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung pro Jahr. Diese 8% werden jedoch aufgeteilt: für 4% gilt eine Befreiung der Steuer- und Sozialabgaben. Das entspricht im Jahr 2020 3.312,- Euro pro Jahr oder 276,- Euro im Monat. Darüber hinaus können weitere 4% bzw. 3.312,- Euro in den Vertrag eingezahlt werden. Dieser Betrag ist dann steuerfrei, nicht aber sozialabgabefrei.

**Was ist eine Direktversicherung?**

Bei einer Direktversicherung schließt der Arbeitgeber eine Versicherung für den Arbeitnehmer ab. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer ist die versicherte Person. Begünstigt ist der Arbeitnehmer. Das heißt, zum Ablauf der Versicherung erhält er die Leistungen aus dem Vertrag. Die Direktversicherung ist eine weit verbreitete Form der betrieblichen Altersvorsorge, da sie nur einen geringen Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber verursacht.

**Wo ist die steuerliche Förderung festgeschrieben?**

Die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge ist über das Einkommenssteuergesetz (EStG) geregelt. Die Steuerfreiheit für die Beiträge einer Direktversicherung ist im § 3 Nr. 63 EStG geregelt.

**Wem „gehört“ die betriebliche Altersvorsorge?**

Der Arbeitgeber ist in der Regel der Versicherungsnehmer und damit „gehört“ ihm der Vertrag. Der Gesetzgeber hat jedoch festgelegt, dass dem Arbeitnehmer die Anwartschaft, also der Anspruch auf die Rente, zusteht. Bei einer Entgeltumwandlung „gehört“ die Anwartschaft von Anfang an dem Arbeitnehmer. Der Fachbegriff dafür lautet: unverfallbar. Wenn eine Anwartschaft unverfallbar ist, kann sie dem Arbeitnehmer nicht mehr weggenommen werden.

Zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zusätzlich zum Lohn, ohne dass sich der Arbeitnehmer beteiligt, so ist die Anwartschaft erst dann unverfallbar, wenn diese drei Jahre lang besteht, der Arbeitnehmer in dieser Zeit in der Firma beschäftigt war und er mindestens 21 Jahre alt ist. Es ist aber auch möglich, trotz reiner Arbeitgeberfinanzierung eine Unverfallbarkeit von Vertragsbeginn an festzulegen.

**Kann eine Direktversicherung beim Wechsel des Arbeitgebers mitgenommen werden?**

Ja, der Gesetzgeber hat einen Anspruch auf Portabilität in den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) im Gesetz verankert. Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer seine Anwartschaft zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen kann, wenn diese unverfallbar ist. Eine Direktversicherung, die über eine Entgeltumwandlung finanziert worden ist, kann so von einem Arbeitgeber auf den nächsten übertragen werden. Der Arbeitnehmer hat dadurch den Vorteil, dass er im Idealfall nur einen Vertrag hat, der kontinuierlich bespart wird. Ist die Anwartschaft noch nicht unverfallbar, so kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Anwartschaft mitgeben. Er kann den Vertrag aber auch in der eigenen Firma behalten.

**Wer bestimmt, welcher Durchführungsweg genutzt wird?**

Der Arbeitgeber hat das Recht, den Durchführungsweg zu bestimmen. Wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch machen möchte, muss der Arbeitgeber entweder eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds anbieten. Bietet er gar nichts an, so kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

**Wer legt fest, bei welcher Gesellschaft die bAV abgeschlossen wird?**

Der Arbeitgeber legt fest, bei welcher Versicherung er die betriebliche Altersvorsorge durchführen will. Der Arbeitnehmer kann bei der Entgeltumwandlung selbst Vorschläge machen. In der Regel werden sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen.

**Welche Varianten werden als Direktversicherung angeboten?**

In der Direktversicherung sind klassische und fondsorientierte Tarife möglich. Die klassischen Tarife bieten eine Garantieverzinsung. Daraus ergibt sich eine Garantierente, die zum Rentenbeginn gezahlt wird. Durch Überschüsse und eine gute Rendite wird in der Regel zum Rentenbeginn eine deutlich höhere als die garantierte Rente gezahlt.

Bei den fondsorientierten Tarifen wird ein großer Teil des Anlagebetrages in Fonds investiert. Eine garantierte Rente wird daher meistens nicht dargestellt. Diese Tarife bieten jedoch die Mindestgarantie, dass zum Ende der Laufzeit die eingezahlten Beiträge vorhanden sind. Aufgrund der Fondsanlage und der nicht vorhersehbaren Entwicklung der Kapitalmärkte kann jedoch nicht festgelegt werden, wie hoch die Rente sein wird. Allerdings bieten diese Tarife wegen der langfristig höheren Chancen an den

Aktienmärkten grundsätzlich eine höhere Renditechance als klassische Tarife. Die genauen Anforderungen an das richtige Produkt sollten Sie mit Ihrem Finanzberater erörtern. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sollten sich hier individuell beraten lassen.

### **Ist die bAV bei Insolvenz des Arbeitgebers geschützt?**

Ja, um den Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers vor dem Verlust seiner Altersvorsorge zu schützen, gibt es verschiedene Mechanismen zur Absicherung. Bei einer Direktversicherung besteht bei unverfallbaren Anwartschaften ein unwiderrufliches Bezugsrecht zu Gunsten des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer erhält dadurch seine Leistungen von der Direktversicherung unabhängig vom Arbeitgeber. Die Insolvenz eines Arbeitgebers hat also keinen Einfluss auf die Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber der Direktversicherung.

### **Was passiert, wenn der Arbeitnehmer arbeitslos wird?**

Bei einer Entgeltumwandlung kann der Arbeitnehmer den Vertrag übernehmen und die Beiträge selbst weiterzahlen. Ebenso kann er den Vertrag in der Regel beitragsfrei stellen.

Eine arbeitgeberfinanzierte bAV wird bei Ausscheiden des Arbeitnehmers beitragsfrei gestellt, sofern der Vertrag eine Beitragsfreistellung zu jeder Zeit vorsieht. Wenn die Anwartschaft schon unverfallbar ist, so bleibt diese erhalten und der Arbeitnehmer erhält eine Altersrente von seinem ehemaligen Arbeitgeber. Alternativ kann der Arbeitgeber den Vertrag auch auf den Arbeitnehmer übertragen.

**Ist die betriebliche Altersvorsorge Hartz-IV-sicher?**

Ja, die betriebliche Altersvorsorge ist als Altersvorsorge gedacht und kann nicht vor dem 62. Lebensjahr verwendet werden. Auch der Staat kann die bAV nicht als Vermögen bei der Bewilligung von Arbeitslosengeld II anrechnen.

**Ist eine Kapitalauszahlung möglich?**

Ja! Die betriebliche Altersvorsorge soll zwar als Rente gezahlt werden. Allerdings ist die bAV die einzige Form der staatlich geförderten Altersvorsorge, bei der es möglich ist, das Guthaben am Ende der Laufzeit als einmaliges Kapital voll ausgezahlt zu bekommen.

**Fallen Abgaben an, wenn die Rente ausgezahlt wird?**

Ja. Auch die betriebliche Altersvorsorge unterliegt wie Riester- und Rürup-Renten der nachgelagerten Besteuerung. Sowohl auf die Rentenzahlung als auch auf die Kapitalzahlung sind Steuern zu entrichten. Da die eingezahlten Beiträge von der Sozialversicherung befreit sind, sind für die Auszahlungen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen. Für privat Krankenversicherte fallen jedoch keine zusätzlichen Beiträge an.

**Ist es möglich, die Riester-Förderung in der bAV zu nutzen?**

Ja, das Gesetz erlaubt eine solche Förderung. Jedoch muss man sich für eine Form der Förderung entscheiden. Entweder der Arbeitnehmer nutzt die Steuer- und

Sozialabgabenfreiheit der Beiträge im Rahmen der bAV, oder aber er nutzt die Förderung durch die Riester-Zulage. Dann muss er jedoch auf die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit verzichten und trotzdem bei Rentenbezug Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Deshalb ist genau zu prüfen, ob eine Riester-Förderung in der bAV sinnvoll ist.

### **Kann eine bAV gekündigt werden?**

Grundsätzlich ja, jedoch führt eine Kündigung zu einer Beitragsfreistellung. Der Vertrag selbst bleibt bestehen, eine Auszahlung ist frühestens ab dem persönlichen Renteneintritt möglich. Sind bestimmte Werte in dem Vertrag nicht erreicht, kann auch eine so genannte einmalige Abfindung vorgenommen werden. Moderne Tarife bieten jedoch eine Beitragsfreistellung zu jedem Zeitpunkt an.

### **Haben Tarifverträge Einfluss auf die betriebliche Altersvorsorge?**

Ja, Tarifverträge können Einfluss auf die bAV haben. Dabei sind verschiedene Dinge möglich. So schränken einige Tarifverträge die Möglichkeit ein, eine Entgeltumwandlung aus dem Tarifentgelt zu machen, oder schreiben einen bestimmten Durchführungsweg oder eine Gesellschaft vor.

Auf der anderen Seite können in Tarifverträgen auch Zuschüsse vom Arbeitgeber vereinbart sein, so dass der Arbeitgeber die Vorsorge der Arbeitnehmer unterstützt. In der jüngeren Vergangenheit sind einige wichtige Tarifparteien dazu übergegangen, die bisher als vermögenswirksame Leistungen gezahlten Zuschüsse der Arbeitgeber abzuschaffen und dafür eine bAV zu installieren. Auch die Arbeitgeber sehen offensichtlich die Notwendigkeit, die Vorsorge der Arbeitnehmer zu unterstützen.

**Kann von den Regelungen eines Tarifvertrages abgewichen werden?**

Nein. Wenn für ein Unternehmen der Tarifvertrag gültig ist, so müssen sich sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer an die Regelungen des Tarifvertrages halten.

**Was passiert in der Elternzeit mit dem bAV-Vertrag?**

Während der Elternzeit gibt es zwei Möglichkeiten, wie mit dem Vertrag umgegangen werden kann. Entweder der Vertrag ruht in dieser Zeit, es werden also keine Beiträge fällig. Oder der Arbeitnehmer kann den Vertrag mit eigenen Beiträgen weiterführen.

**Ab wann wird die Rente gezahlt?**

Wann die Rente aus der bAV gezahlt wird, hängt von der Zusage ab, die der Arbeitgeber gegeben hat, frühestens jedoch ab dem 62. Lebensjahr. In der Regel wird die Betriebsrente ab dem Zeitpunkt gezahlt, ab dem auch die gesetzliche Rente gezahlt wird.