

Wie lohnt sich eine betriebliche Altersvorsorge?

Die betriebliche Altersvorsorge hat je nach Modell **bis zu vier zentralen Vorteilen**. Für den Arbeitgeber kann sie Steuern einsparen, Sozialabgaben begrenzen, Mitarbeiter binden und steht für die soziale Verantwortung. Für den Arbeitnehmer bedeutet die die Einsparung von Steuern und Sozialabgaben, die sichere Versorgung im Alter und die häufig attraktivste Form des sicheren Sparsens. Die bAV als Baustein der betrieblichen Vorsorge ist in vielerlei Hinsicht eine **attraktive Lösung für Arbeitgeber**, um die Attraktivität des Unternehmens und die Mitarbeiterbindung zu stärken. Für den Arbeitnehmer bietet die bAV eine optimale Lösung, seine **Rente** im Alter durch minimalen Aufwand **aufzustocken**.

Dennoch gibt es bei der betrieblichen Altersvorsorge eine Vielzahl an Aspekten zu beachten. Interessierte sollten sich **vorab genau informieren und prüfen**, welche Form der Altersvorsorge am besten zur eigenen Lebenssituation und -perspektiven passt.

Die 6 Durchführungswege

Bei der betrieblichen Altersvorsorge unterscheidet man zwischen verschiedenen Durchführungs wegen. Welcher für den individuellen baV-Vertrag gewählt wird, entscheidet in den meisten Fällen der **Arbeitgeber**.

1. Direktzusage

Bei der Direktzusage verspricht der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter eine Rentenleistung und/oder ein einmaliges Kapital. Er kann diese Summe durch **Investmentprodukte** oder häufige sogenannte **Rückdeckungsversicherungen** absichern. Er muss es aber nicht und kann das Risiko eingehen, die Renten später aus dem Cashflow zu begleichen. Gerade bei großen Unternehmen wurde dies in der Vergangenheit oftmals praktiziert und führt heute durch die Niedrigzinsphase bei vielen Unternehmen zu **umfassenden Problemen**. Denn der Arbeitgeber muss in der Steuer- und Handelsbilanz (auch bei internationaler Rechnungsstellung) **Rückstellungen bilden**, um das Risiko der Zahlungsverpflichtung abzubilden. Fehlen entsprechende Rückdeckungsgelder und sind die Versprechen z.B. von Rentenleistungen sehr hoch, drücken diese Rückstellungen maßgeblich auf die Bilanz des Unternehmens und können sogar **den Unternehmenswert empfindlich schmälern**.

Neben der reinen Renten- oder Kapitalleistung werden oftmals auch Bausteine für den Fall der Invalidität oder den Todesfall versprochen.

Das Gute an der Direktzusage ist die Flexibilität und der Umfang. Formal besteht bei diesem Durchführungs weg die höchste Flexibilität in der Ausgestaltung. Zusagen können an das Gehalt, die Dienstzugehörigkeit oder eine Position gekoppelt werden oder zur Abschwächung der steuerlichen Last von Tantiemen und Boni dienen. Die Altersvorsorge ist im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers weitestgehend geschützt. In diesem Fall übernimmt der Pensionssicherungsverein die Leistungsverpflichtung. Diese Variante ist **für den Arbeitgeber bei ungeschickter Gestaltung besonders risikoreich**.

2. Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine **Versorgungseinrichtung** eines oder mehrerer Unternehmen, die zumeist als eingetragener Verein agiert. Die Zahlungen an die Unterstützungskasse leistet der Arbeitgeber, entweder direkt oder vom Bruttogehalt des Arbeitnehmers. Die Ansprüche der Arbeitnehmer bei Insolvenz sind über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) geschützt. Wie hoch die spätere Betriebsrente letztendlich ausfällt, hängt vorrangig von der **Zusage des Arbeitgebers** ab. Dieser sichert dem Arbeitnehmer nur eine Mindestauszahlung zu, die sich jedoch um die Überschüsse der Unterstützungskasse erhöhen können.

Der Charme der Unterstützungskasse besteht darin, dass man bei der steuerfreien Entgeltumwandlung **nicht auf 4 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West **begrenzt ist**, sondern nur von der Angemessenheit. Die Unterstützungskasse ist zwar weniger flexibel als eine Direktusage, aber aufgrund der bilanziellen Vergleichbarkeit mit der Direktversicherung und dem deutlich höheren Dotierungsrahmen **vor allem für Management- und Geschäftsführerversorgungen** sehr beliebt.

Grundsätzlich kann man beispielsweise auch sehr gut die Vorteile einer Unterstützungskasse und einer Direktversicherung kombinieren.

3. Direktversicherung

Die Direktversicherung ist spätestens seit 2005 die moderne und flexible Ablösung der Pensionskassen. Kein Durchführungsweg kommt in der modernen bAV-Beratung und Arbeitnehmerversorgung häufiger zum Einsatz. Die Direktversicherung ist das typische Produkt für die arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einigen sich auf einen Betrag, den der Arbeitnehmer von seinem Bruttoeinkommen, in der Regel steuer- und sozialabgabenfrei, einbehalten lässt. Diesen Betrag investiert der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer in eine Direktversicherung. Mit Renteneintritt erhält der Arbeitnehmer seine Renten- und/oder seine Kapitalleistung durch den Versicherer.

Seit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes wird vor allem dieser Durchführungsweg gefördert und bietet zudem die größte Klarheit für Anpassungen von Beiträgen, Beitragspausen oder auch die Mitnahme des Vertrages oder der angesparten Gelder zu einem neuen Arbeitgeber. Die Beliebtheit der Direktversicherung liegt vor allem an der Einfachheit, der Gesetzeslage und der umfassenden und klarstellenden Rechtsprechung.

4. Pensionskasse

Pensionskassen sind, anders als die Direktversicherungen, rechtlich eigenständige Unternehmen. Es gibt sie als Tochter- und Schwesterunternehmen von Versicherungen oder auch als sogenannte freie Pensionskassen, z.B. im Rahmen einer Branchenlösung. Sie werden von einem oder mehreren Arbeitgebern oder einer ganzen Branche getragen. Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge direkt in die Pensionskasse ein, die das Geld verwaltet und als Rente oder Kapitalleistung im Alter auszahlt. Auch gewähren sie den Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen.

Seit 2005 fristen insbesondere die Pensionskassen aus der Versicherungslandschaft zumeist ein Schattendasein, da sie von den moderneren Direktversicherungen abgelöst wurden. Einige freie Pensionskassen sind allerdings noch immer erfolgreich am Markt platziert, stehen aber nicht jedem zur Verfügung. Ein Problem ist oftmals die weniger engmaschige Regulierung der freien Pensionskassen, weshalb einige aufgrund wirtschaftlicher Schieflage auch in der Presse gelandet sind.

5. Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist ein rechtlich selbständiger Versorgungsträger, durch den dem Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen eingeräumt wird. Der Pensionsfonds bietet Arbeitgebern und Arbeitnehmern – je nach Gestaltung – ein höheres Maß an Flexibilität als die herkömmlichen Modelle der betrieblichen Altersvorsorge.

In der Entgeltumwandlung kommt der Pensionsfond nur selten zum Einsatz, was vermutlich vor allem an der anteiligen Pflicht für Arbeitgeber liegt, dass es einen geringen Beitrag an den Pensionssicherungsverein zu leisten gilt. Zudem ist der Pensionsfonds eben deutlich weniger verbreitet und damit auch weniger bekannt als die Direktversicherung oder Unterstützungs- und Pensionskassen.

Eine entscheidende Rolle spielt der Pensionsfonds allerdings bei der Ablösung bestehender Pensionsverpflichtungen (Direktzusagen) in Unternehmen. Die hohe Flexibilität einiger Pensionsfonds, die Nähe zum Kapitalmarkt und die rechtlichen Rahmenbedingungen machen ihn zum idealen Vehikel, um veraltete und schlecht ausfinanzierte Pensionszusagen Modelle bilanzoptimiert und planbar zu modernisieren.

6. Neu: Sozialpartnermodell

Seit 2018 ist dieser Weg der Durchführung neu. Beim Sozialpartnermodell vereinbaren die Sozialpartner – also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften – gemeinsam eine sogenannte Beitragszusage. Es wird also keine feste Rente und auch kein Kapital versprochen, sondern lediglich eine feste Summe, die z.B. der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer in das entsprechende Modell einzahlt. Aus diesem Kapital soll dann bei Renteneintritt eine Rente geleistet werden. Um eine Orientierung zu finden, wird eine Zielrente angestrebt.

Diese ist aber eben nicht garantiert, so dass der Arbeitgeber motiviert werden soll, mit verminderter Haftung und damit höherer Begeisterung Rentenleistungen für die Mitarbeiter aufzubauen. Die Problematik liegt hier in der fehlenden Garantie, weshalb das Modell in der Entgeltumwandlung kaum vorstellbar ist. In der Praxis existiert bis heute kein etabliertes Sozialpartnermodell.

Du hast Fragen?

Lasse uns Deine Wünsche und Absicherungsbedarf ermitteln, Deine ggf. bestehenden Verträge darauf prüfen und Du entscheidest dann ob Du den Weg mit mir gehen möchten.

Beste Grüße

Carlo Riccardi

Versicherungsfachmann (BWV)
Versicherungsmakler

Carlo RICCARDI Consulting
beraten - vermitteln - betreuen

Tel.: +49 (0) 7681 493 79 80
E-Mail: kontakt@gut-versichert24.de

Weitere Informationen, Terminvereinbarung, Datenschutz, Impressum, uvm. finden Sie auf:
www.gut-versichert24.de - www.riccardi.de
