

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Gemeinsam mit dem Chef vorsorgen – und dabei Steuern sparen



Mandanten-Info

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Inhalt

1. Betriebliche Altersversorgung: die Grundsätze	1
2. Vorsorgen, auch ohne Garantie: das Betriebsrentenstärkungsgesetz	3
3. Die möglichen Durchführungswege:	4
3.1 Direktversicherung mit wenig Bürokratie	5
3.2 Altersversorgung mit Tradition: die Pensionskasse	7
3.3 Größeres Anlagerisiko: der Pensionsfonds	9
3.4 Sie haben die (Anlage-)Wahl: die Unterstützungskasse	11
3.5 Rente aus betrieblichen Mitteln: Direktzusage	13
4. Betriebliche Altersversorgung und Kurzarbeit	15
5. Fazit	17

1. Betriebliche Altersversorgung: die Grundsätze

Eines ist nicht mehr sicher: die gesetzliche Rente. Etwas aus dem privaten Geldbeutel auf die hohe Kante zu legen, ist aber nicht jedem möglich. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber dafür gesorgt, dass Unternehmen mit in die Altersvorsorge eingebunden werden. Arbeitnehmer haben damit einen Anspruch darauf, dass ein Teil ihres Gehalts umgewandelt und in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt wird. Für Arbeitgeber ist ein solches Rentenplus eine hervorragende Möglichkeit, neue Mitarbeiter für das Unternehmen zu finden und Angestellte an den Betrieb zu binden.

Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf die so genannte Entgeltumwandlung. Und das gilt nicht nur für Vollzeitkräfte, sondern auch für Mitarbeiter in Teilzeit sowie Minijobber. Die Beschäftigten in Ihrem Unternehmen können also verlangen, dass Teile ihres Gehalts oder der Einmalzahlungen in Pensionsfonds, betriebliche Pensionskassen oder in Direktversicherungen fließen. Der Staat fördert die betriebliche Altersversorgung, indem er die Beiträge für das Vorsorgekonto zum Teil steuer- und abgabenfrei stellt. So soll das künftig wesentlich niedrigere Niveau der gesetzlichen Rente wieder aufgefüllt werden. Die maximalen Freibeträge bei der Steuer und der Sozialversicherung sind Jahresbeträge. Wechselt der Mitarbeiter seinen Arbeitgeber, können die Höchstbeträge aufs Neue in Anspruch genommen werden. Die unverfallbaren Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung können jedoch auch mitgenommen werden.

Wird das Arbeitsverhältnis beendet, können steuerfreie Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherung geleistet werden, und zwar bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West für jedes Kalenderjahr der Beschäftigung (maximal für zehn Kalenderjahre).

Vorsorgebeiträge mit Steuervorteil

Der Arbeitgeber definiert innerhalb der gesetzlichen Vorgaben die Möglichkeiten, wie innerhalb des Betriebs vorgesorgt wird. Die Beiträge werden entweder von Ihren Mitarbeitern allein aufgebracht oder von Ihnen gemeinsam. Die Aufwendungen, die Sie als Arbeitgeber haben, sind steuerlich komplett als Betriebsausgaben abzugsfähig. Wie und wo das gesparte Geld angelegt werden kann, ergibt sich meist aus den Tarifverträgen.

Eine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Leistungen der

- Altersversorgung,
- Invaliditätsversorgung oder
- Hinterbliebenenversorgung

zusagt. Dafür muss ein arbeitsrechtliches Fundament gelegt werden – entweder individuell im Arbeitsvertrag oder kollektiv, beispielsweise in einer Versorgungsordnung zur betrieblichen Altersversorgung. In größeren Unternehmen können derartige Regelungen auch innerhalb von Betriebsvereinbarungen vereinbart werden.

2. Vorsorgen, auch ohne Garantie: das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Um die betriebliche Altersversorgung auch für kleinere Unternehmen und Geringverdiener attraktiver zu machen, hat der Gesetzgeber 2018 eine Reform der betrieblichen Altersversorgung auf den Weg gebracht. Auf der Basis von Tarifverträgen können Unternehmen seither reine Beitragszusagen einführen. Außerdem werden Geringverdiener mit Zuschüssen unterstützt.

Arbeitgeber sollen auf diese Weise von Haftungsrisiken für Betriebsrenten entlastet werden. Der Unternehmer garantiert nur eine bestimmte Beitragshöhe, nicht aber die Höhe der späteren Rentenzahlung. Der Arbeitgeber muss also lediglich sicherstellen, dass die Beiträge ordnungsgemäß zurückgelegt und verwaltet werden. Diese „Zielrente“ ist als zusätzliche Variante aber nur in Unternehmen und Branchen möglich, in denen ein Tarifvertrag besteht. Ist Ihr Unternehmen nicht tarifgebunden, können Sie mit Betriebsrat und Arbeitnehmern vereinbaren, dass entsprechende Tarifverträge auch für Sie gelten.

Wenn Ihre Mitarbeiter als Betriebsrente die Entgeltumwandlung wählen, sind Sie zu einem Zuschuss verpflichtet. Dieser beträgt 15 Prozent des Beitrags des Arbeitnehmers – und ist zu zahlen, wenn Sie als Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Diese Regelung gilt für alle Formen der betrieblichen Altersversorgung, die seit 2019 abgeschlossen wurden. Bei bestehenden Entgeltumwandlungen greift eine Übergangsfrist bis zum 01. Januar 2022. Der Zuschuss betrifft die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Das Bundesfinanzministerium hat gemeinsam mit den obersten Finanzbehörden in einem BMF-Schreiben (vom 06.12.2017, IV C 5 -S 2333/17/10002) die steuerlichen Details geklärt.

Darüber hinaus sollen Geringverdiener mit Zuschüssen veranlasst werden, sich für dieses Rentenmodell zu entscheiden. Daher wurde eine Steuerförderung für Geringverdiener eingeführt: Förderberechtigt sind in diesem Fall Arbeitnehmer, die höchstens 2.575 Euro monatlich brutto verdienen. Geben Chefs diesen Angestellten mindestens 240 Euro pro Jahr zur Betriebsrente dazu, übernimmt der Staat 30 Prozent. Unternehmen zahlen entsprechend weniger Lohnsteuer. Beim Arbeitnehmer bleibt der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag steuerfrei. Die Fördersumme beläuft sich also mindestens auf 72 Euro (= 30 Prozent von 240 Euro). Maximal ist inzwischen eine steuerliche Förderung von 288 Euro möglich. Denn mit dem Grundrentengesetz, das im Sommer 2020 verabschiedet wurde, ist der 2018 eingeführte Förderhöchstbetrag verdoppelt worden, und zwar mit Rückwirkung zum Jahresbeginn. Damit können Sie als Chef Ihren Mitarbeitern maximal 960 Euro zur Betriebsrente dazugeben und sich die Summe steuerlich fördern lassen.

3. Die möglichen Durchführungswege:

Grundsätzlich kann jedes Produkt für die betriebliche Altersversorgung gewählt werden. Dafür gibt es fünf verschiedene Wege: die Direktversicherung, die Pensionskasse, der Pensionsfonds, die Unterstützungskasse sowie die Direktzusage. Welchen davon Sie einschlagen, hängt unter anderem von der Größe Ihres Unternehmens ab.

Bei den Modellen der betrieblichen Altersversorgung wird zwischen den versicherungsförmigen Durchführungsweisen und den internen Durchführungsweisen unterschieden. Seit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz gibt es außerdem noch die reine Beitragszusage. Als versicherungsförmigen Durchführungsweg bezeichnet man die Versorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds. Der Arbeitgeber erteilt ein Leistungsversprechen und beauftragt einen dieser Versorgungsträger mit der Durchführung. Diese Verträge müssen bestimmte Stan-

dards erfüllen, um als betriebliche Altersversorgung genutzt werden zu können. Als Arbeitgeber müssen Sie dafür sorgen, dass dies der Fall ist.

3.1 Direktversicherung mit wenig Bürokratie

Die **Direktversicherung** ist die klassische Lösung. Sie ist die Form, die am häufigsten gewählt wird, da der Verwaltungsaufwand sich in Grenzen hält. Bei der Direktversicherung handelt es sich entweder um eine Kapitallebens- oder Rentenversicherung oder um eine fondsgebundene Lebensversicherung. Der Arbeitgeber schließt die Direktversicherung für seinen Arbeitnehmer ab. Die Beiträge für die Police kommen per Entgeltumwandlung aus dem Gehalt des Beschäftigten.

Zuwendungen für eine Direktversicherung sind bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung West steuerfrei (2021 = 568 Euro monatlich, steuerfreier Höchstbetrag pro Jahr 6.816 Euro). Seit 2018 gilt für Alt- und Neuzusagen der einheitliche steuerfreie Höchstbetrag von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West. Eine Mindestverzinsung ist garantiert, allerdings liegt diese derzeit bei lediglich 0,9 Prozent (Stand 2019).

Die Leistungen aus dieser Versicherung fließen dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen als Bezugsberechtigten zu. Zum Laufzeitende wird – je nach Wahl – entweder eine lebenslange Rente oder einmalig das angesparte Kapital ausgezahlt. Spätere Auszahlungen sind als sonstige Einkünfte voll steuerpflichtig. Wurden die Beiträge bei Altzusagen pauschal versteuert, sind spätere Rentenzahlungen nur mit dem Ertragsanteil als sonstige Einkünfte steuerpflichtig, bei Altverträgen sind auch einmalige Kapitalzahlungen meist steuerfrei. Werden die Beiträge zu einer Direktversicherung in der Anwartschaftsphase normal versteuert, sind die Rentenzahlungen nur mit dem Ertragsanteil als sonstige Einkünfte steuerpflichtig. Auch hier gilt, dass bei Altverträgen einmalige Kapitalzahlungen meist steuerfrei sind.

Nimmt der Arbeitnehmer für die Direktversicherungsbeiträge keine Steuerförderung in Anspruch, wird die spätere Auszahlung steuerlich wie eine private Lebensversicherung behandelt. Für Neuverträge, die seit dem 01. Januar 2005 bestehen, bedeutet das: Die Betroffenen müssen im Jahr der Kapitalauszahlung die Differenz zwischen Versicherungsleistung und den eingezahlten Beiträgen als sonstige Einkünfte versteuern. Unter bestimmten Voraussetzungen ist dieser Betrag nur zur Hälfte steuerpflichtig. Falls eine Riester-Förderung für die Direktversicherung beansprucht wird, sind die Auszahlungen später als sonstige Einkünfte voll steuerpflichtig.

Die Rentenansprüche, die ein Arbeitnehmer aus einer solchen Police hat, bestehen direkt gegenüber dem Versicherer – und nicht gegenüber dem Arbeitgeber. So können die Verträge auch bei einem Jobwechsel mitgenommen werden.

Direktversicherung

Die Vorteile:

- Flexible Finanzierungsmöglichkeit
- Beitragszusagen
- Beitragsbezogene Zusagen
- Keine Kosten zur Insolvenzsicherung

Die Nachteile:

- Nur Rentenzusagen
- Kapitalleistungen nur als Option
- Leistungs- und Beitragshöhe begrenzt
- Niedriger Garantiezins

3.2 Altersversorgung mit Tradition: die Pensionskasse

Pensionskassen gibt es bereits seit dem 19. Jahrhundert. Früher konnten sich nur große Unternehmen eine Pensionskasse leisten – diese war in aller Regel firmengebunden. Heute spielt die Größe keine Rolle mehr, im Gegenteil, diese Form der betrieblichen Altersversorgung wird von Experten speziell für kleine und mittelständische Unternehmen empfohlen. Als Arbeitgeber können Sie für Ihre Unternehmen eine eigene Pensionskassenversorgung abschließen. Oder Sie treten einem Gruppenvertrag bei, der sich auf Ihre Branche spezialisiert hat. Ein solcher Rahmenvertrag hat den zusätzlichen Vorteil, dass der Gruppenvertrag meist bessere Konditionen bietet.

Rechtlich gesehen ist die Pensionskasse eine selbstständige Altersversorgungseinrichtung. Diese gewährt einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung. Sie ähnelt einer Lebensversicherungsgesellschaft bzw. einem Versicherungsverein, die Pensionskasse wird oft von einem oder mehreren Unternehmen gegründet. Diese sind Vereinsmitglieder und zahlen Beiträge in die Pensionskasse ein.

Die Versorgungsleistungen werden also nicht vom Arbeitgeber selbst gewährt, sondern er schaltet dafür einen Dritten ein – die Pensionskasse. Damit handelt es sich bei der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse – wie bei der Direktversicherung – um eine mittelbare Pensionszusage. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht beaufsichtigt Pensionskassen und sichert deren Zahlungsfähigkeit.

Die Beiträge zur Pensionskasse können vollständig vom Arbeitgeber übernommen oder als Mischform vereinbart werden. Arbeitnehmer können ebenfalls einen monatlichen Beitrag in die Pensionskasse einzahlen.

Tipp:

Ihre Angestellten können zusätzlich zu den monatlichen Beiträgen auch gesondert Einmalbeiträge in die Pensionskasse einzahlen. Bei Entgeltumwandlung sind die Beiträge bis zu 6.816 Euro im Jahr steuerfrei und bis zu 3.408 Euro im Jahr sozialversicherungsfrei (Stand 2021). Das entspricht bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West für die Steuerfreiheit und bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Bei Auszahlung der Rente muss der Betreffende die Leistungen der Pensionskasse allerdings versteuern. Als Arbeitgeber können Sie Ihre Beiträge zur Pensionskasse, die Sie für den Angestellten tragen, als Betriebsausgaben geltend machen. In der Leistungsphase haben Sie mit der Versteuerung nichts mehr zu tun.

2020 wurden mit dem SGB-IV-Änderungsgesetz Neuregelungen zur Insolvenzsicherungspflicht von Pensionskassenzusagen auf den Weg gebracht. Demnach werden Arbeitgeber mit Pensionskassenzusagen in die Insolvenzsicherung des Pensions-Sicherungs-Verein miteinbezogen. Der neue Insolvenzschutz gilt auch für bestehende Betriebsrenten und Anwartschaften, allerdings nur bei Insolvenzen ab dem 01. Januar 2022. Für vorher eintretende Insolvenzen wird ein Schutz innerhalb der Mindestvorgaben des Europäischen Gerichtshofs eingeführt. Die Kosten trägt der Bund.

Pensionskasse

Die Vorteile:

- Flexible Finanzierungsmöglichkeit
- Beitragszusagen
- Beitragsbezogene Zusagen
- Höhere Renditen wegen geringerer Vertriebskosten und Gebühren

Die Nachteile:

- Nur Rentenzusagen
- Kapitaleleistungen nur als Option
- Leistungs- und Beitragshöhe begrenzt

3.3 Größeres Anlagerisiko: der Pensionsfonds

Bei Pensionsfonds können Mitarbeiter von den Renditechancen der Kapitalmärkte profitieren. Denn diese Fonds genießen große Investitionsfreiheiten: Sie dürfen das Geld der sparenden Arbeitnehmer uneingeschränkt in Aktien anlegen. Im besten Fall ergibt sich dadurch eine hohe Rendite und damit auch eine höhere Altersvorsorge. Der Preis für dieses Investment ist ein höheres Risiko. Die gute Nachricht lautet aber: Der Pensionsfonds gehört zu den sicherungspflichtigen Varianten der betrieblichen Altersversorgung.

Der Pensionsfonds orientiert sich an angelsächsischen Vorbildern. Rechtlich betrachtet, handelt es sich um einen selbstständigen Versorgungsträger – also eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die entweder als Aktiengesellschaft oder als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit firmiert. Arbeitgeber können die Ansprüche ihrer Arbeitnehmer auf Pensionsfonds auslagern.

Bei Pensionsfonds winken hohe Renditen. Denn die Pensionsfonds dürfen – im Gegensatz zu Versicherungen und Pensionskassen – ein größeres Anlagerisiko eingehen. Zum Beispiel durch eine hohe Aktienquote: Sie können sogar ausschließlich in Aktien investieren. Da die Kurse am Aktienmarkt naturgemäß in jede Richtung schwanken, ist der Preis für diesen Anlagetypus ein deutlich höheres Verlustrisiko. Damit die Betriebsrente des Arbeitnehmers auch in solchen Fällen geschützt ist, existieren mehrere Sicherungsmechanismen:

1. Der Arbeitgeber haftet, wenn die Mindestleistung des Fonds ausbleibt. Garantiert ist das eingezahlte Kapital.
2. Bei Insolvenz des Arbeitgebers springt der Pensions-Sicherungsverein ein. Die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer sind damit gesichert.
3. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht kontrolliert die Pensionsfonds.

Für den Arbeitnehmer gibt es noch ein weiteres Plus: Er kann über den Pensionsfonds auch Hinterbliebene absichern. Außerdem haben Ihre Angestellten die Möglichkeit, sich zu Beginn der Leistungsphase bis zu 20 Prozent des vorhandenen Kapitals auszahlen zu lassen.

Als Arbeitgeber wiederum haben Sie die Wahl: Wollen Sie Ihre Verpflichtungen aus anderen Formen der betrieblichen Altersversorgung umstellen, ist die Umwandlung in eine Pensionsfondszusage steuerneutral möglich.

Tipp:

Darüber hinaus können Sie Ihren Angestellten eine Beitragszusage mit Mindestleistung anbieten.

Pensionsfonds

Die Vorteile:

- Flexible Finanzierungsmöglichkeit
- Beitragszusage
- Höhere Renditechancen vor allem bei langer Laufzeit
- Günstige Gruppentarife für Arbeitgeber

Die Nachteile:

- Nur Rentenzusagen
- Kapitaleleistungen nur als Teilloption
- Leistungs- und Beitragshöhe begrenzt
- Höheres Risiko
- Keine garantierte Mindestverzinsung
- Kosten durch Fondsmanagement und Verwaltung

3.4 Sie haben die (Anlage-)Wahl: die Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine Variante der betrieblichen Altersversorgung, die vor allem für besserverdienende Angestellte und Führungskräfte interessant ist. Denn hier können unbegrenzt Anteile des Gehalts lohnsteuerfrei eingezahlt werden. Außerdem sind die Unterstützungskassen in der Wahl ihrer Kapitalanlagen völlig frei.

Schon fast historische Tradition haben die Unterstützungskassen in Deutschland. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts sicherten Arbeitgeber so ihre Beschäftigten gegen Armut im Alter ab. Unterstützungskassen werden bis heute von einem oder mehreren Unternehmen finanziert. Sie sind eine mittelbare und überbetriebliche Versorgungseinrichtung, die im Auftrag des Arbeitgebers handelt.

Oft bieten Versicherungsunternehmen eine Unterstützungskasse an – allerdings handelt es sich bei der Unterstützungskasse selbst nicht um einen versicherungsförmigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Aus diesem Grund unterliegt die Unterstützungskasse keinen speziellen Anlagevorschriften und ist in der Wahl ihrer Investments frei.

Die Kehrseite der Medaille: Die Unterstützungskassen unterliegen nicht der Versicherungsaufsicht. Um die Ansprüche aus der Betriebsrente abzusichern, schließen viele Betriebe daher eine Rückdeckungsversicherung ab. Unverfallbare Leistungsansprüche aus einer Unterstützungskasse sind darüber hinaus insolvenzsicherungspflichtig – hier greift der Pensionssicherungsverein. Auf diese Weise sind die Rentenanwartschaften und Versorgungsleistungen gut abgesichert.

Die Entgeltumwandlung über eine Unterstützungskasse bietet vor allem für Gutverdiener ein Rentenplus. Denn im Gegensatz zu den anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung können uneingeschränkt Teile des steuerpflichtigen Brutto-Einkommens umgewandelt werden. Und bis zu einer Grenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) sind die Beiträge auch sozialversicherungsfrei.

Auf einen entscheidenden Aspekt sollten Sie Ihre Arbeitnehmer jedoch bei der betrieblichen Altersversorgung hinweisen. Wenn diese einen Teil des Brutto-Gehalts für die Unterstützungskasse umwandeln, reduzieren sie dadurch gegebenenfalls auch ihr sozialversicherungspflichtiges Einkommen. Damit senken sie mögliche Ansprüche auf Arbeitslosen- oder Krankengeld. Hier helfen Beispielrechnungen – und eine kompetente Beratung eines unabhängigen Experten.

Unterstützungskasse

Die Vorteile:

- Höhere Steuerfreiheit in der Ansparphase
- Geeignet für Gutverdiener
- Keine hohen Verwaltungskosten oder Gebühren

Die Nachteile:

- Kaum Flexibilität
- Kein gesetzlicher Anspruch auf Mitnahme bei Jobwechsel
- Keine Möglichkeit, Absicherung privat fortzuführen

3.5 Rente aus betrieblichen Mitteln: Direktzusage

Die Direktzusage ist ein Versorgungsversprechen, das Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern direkt geben. Alle Rechte und Pflichten liegen innerhalb des Unternehmens. Interessant ist das Angebot vor allem für leitende Angestellte. Aber Vorsicht: Die Leistungen sollten über eine Rückversicherung abgesichert werden.

Die Direktzusage, auch als Pensionszusage bezeichnet, ist eine unmittelbare Versorgungszusage. Das bedeutet: Mit der Direktzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem späteren Ruheständler bestimmte Leistungen direkt auszuzahlen. Interessant ist diese Art der betrieblichen Altersversorgung vor allem für leitende Mitarbeiter. Diese lassen sich mit einer Direktzusage als Bonus zum Gehalt langfristig an die Firma binden – zumal die Direktzusage problemlos mit anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung kombiniert werden kann.

Die Direktzusage ist also eine eigene Betriebsrente Ihres Unternehmens. Für Beiträge oder Zuwendungen gibt es grundsätzlich keine Obergrenzen. Gezahlt wird sie – je nach Vereinbarung – bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, bei Berufsunfähigkeit oder im Todesfall. Die Versorgungsleistungen werden aus betrieblichen Mitteln finanziert, der betreffende Angestellte kann aber auch auf einen Teil seines Gehalts verzichten.

Damit die spätere Rentenleistung gesichert ist, müssen Sie Vorsorge treffen, um die Ansprüche zu finanzieren. Steuerlich heißt das: Falls Sie bilanzieren, müssen Sie Pensionsrückstellungen bilden. Gegen das finanzielle Risiko möglicher vorzeitiger Versorgungsfälle sollten Sie sich ebenfalls absichern, um bei Bedarf das erforderliche Kapital garantiert zur Verfügung zu haben.

Daher sollten Sie eine deckungsgleiche Versicherung abschließen. Das bedeutet, dass die Höhe der Versorgung sich an den Leistungen der zugrundeliegenden Rückdeckungsversicherung bemisst. Zahlreiche Versicherungsunternehmen bieten derartige Rückdeckungsversicherungen an. Außerdem muss der Arbeitgeber die Leistungen gegen eine mögliche Insolvenz über den Pensionsversicherungsverein (<http://www.psvag.de/>) absichern.

Der Vorteil dieser Art von betrieblicher Altersversorgung für Ihre Angestellten: Die Leistungen aus einer Direktzusage werden als nachträglicher Lohn eingestuft. Damit sind sie erst im Ruhestand steuerpflichtig. Allerdings eignet sich die Direktzusage aufgrund des hohen Verwaltungsaufwandes in aller Regel nicht für kleinere Unternehmen. Welchen Weg der betrieblichen Altersversorgung Sie Ihren Mitarbeitern anbieten wollen, sollten Sie im Gespräch mit Ihrem Steuerberater und aufgrund einer detaillierten Analyse herausfinden.

Direktzusage/Pensionszusage

Die Vorteile:

- Rentenzahlungen und Kapitaleistung
- Höhere Steuerfreiheit in der Ansparphase

Die Nachteile:

- Kein gesetzlicher Anspruch auf Mitnahme bei Jobwechsel
- hoher Verwaltungsaufwand
- Rückstellungspflicht

4. Betriebliche Altersversorgung und Kurzarbeit

Immer wieder müssen Unternehmen ihre Angestellten aus unterschiedlichen Gründen in Kurzarbeit schicken. Was aber bedeutet das für die betriebliche Altersversorgung, bleiben die Zusagen bestehen? Können die Beiträge gekürzt oder ausgesetzt werden?

Ob und wie sich Kurzarbeit bzw. ein reduziertes Entgelt auf die betriebliche Altersversorgung auswirkt, hängt davon ab, ob es sich um Entgeltumwandlungen oder arbeitgeberfinanzierte Vorsorgezusagen handelt.

Bezieht sich die Entgeltumwandlung auf einen Prozentsatz der Vergütung, bewirkt ein geringeres Arbeitsentgelt bei Kurzarbeit, dass sich auch der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung automatisch verringert. Ist der Entgeltumwandlungsbetrag hingegen konstant oder dynamisch steigend, kann der Arbeitnehmer ihn während der Kurzarbeit einschränken oder ganz aussetzen. Ob dies empfehlenswert ist, muss im Einzelfall genau analysiert werden, da der bAV-Beitrag in der Regel Steuer- und Sozialabgabensparnisse sowie häufig auch Arbeitgeberzuschüsse bewirkt.

Während der Corona-Pandemie bieten manche Versicherungen so genannte Corona-Pausen an – ein Zahlungsaufschub für mehrere Monate bei vollem Versicherungsschutz und mit der Möglichkeit, ausgesetzte Beiträge nachzuzahlen. Ob sich der jeweilige Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung dafür eignet, muss jedoch genau geprüft werden, da in einigen Fällen laufende Beitragszahlungen erforderlich sind, die der Höhe nach gleichbleiben oder steigen.

Bei Kurzarbeit Null ist Entgeltumwandlung nicht möglich, da Kurzarbeitergeld eine Lohnersatzleistung ist. Hier besteht die Möglichkeit, dass die Mitarbeiter die Beitragszahlung über Eigenbeiträge aus versteuertem und gegebenenfalls verbeitragtem Entgelt fortsetzen.

Wichtig ist, dass sich Unternehmen in Kurzarbeit damit befassen, welche Folgen sich für die betrieblichen Versorgungszusagen ergeben. Diese sind abhängig von der Art der Zusage. Sollen Beiträge reduziert oder gestundet werden, muss dies mit dem Versorgungsträger besprochen werden. Zugleich müssen arbeits- und steuerrechtliche Aspekte geprüft werden. Empfehlenswert ist ein grundsätzlicher Zusatz zur Versorgungsvereinbarung, wie im Falle einer möglichen Kurzarbeit mit der betrieblichen Altersversorgung umgegangen werden soll.

5. Fazit

Betriebliche Altersversorgung ist in der Regel eine sichere Alternative, um sich finanziell um den Ruhestand zu kümmern. Je nach Durchführungsweg gibt es unterschiedliche Sicherungseinrichtungen, die Betriebsrenten auszahlen, falls das Unternehmen oder der Anbieter der betrieblichen Altersversorgung pleitegeht.

Darüber hinaus werden Betriebsrenten – ebenso wie Riester-Renten – seit Anfang 2018 nicht mehr komplett auf die Grundsicherung im Alter angerechnet. Diese Sozialleistung bekommen Menschen, deren Einkünfte im Alter nicht zum Leben reichen. Sie dürfen dann 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge behalten, von darüber hinausgehendem Einkommen 30 Prozent, höchstens jedoch bis zu 216 Euro (Stand 2020). Dieser Höchstbetrag steigt jährlich.

Ob sich einer der Durchführungswege für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter rechnet, lässt sich nur individuell und mit externer fachlicher Beratung entscheiden.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2021 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © marcus_hofmann/www.stock.adobe.com

Stand: Januar 2021

DATEV-Artikelnummer: 12427

E-Mail: literatur@service.datev.de