

Merkblatt: Hinweise zur betrieblichen Altersversorgung

Dieses Merkblatt enthält wichtige Informationen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht der betrieblichen Altersversorgung. Ausführliche Informationen zum Steuerrecht finden Sie in einem Merkblatt, das mit dem Versorgungsvorschlag und dem Versicherungsschein ausgehändigt wird. Für weitere Informationen steht Ihnen Ihr Berater oder der auf dem Versicherungsschein genannte Ansprechpartner zur Verfügung.

Erstes Arbeitsverhältnis bei Direktversicherung

Für eine betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung muss ein erstes Arbeitsverhältnis vorliegen. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber (AG) oder der Arbeitnehmer die Beiträge bezahlt. Bei einer Versorgung über eine Unterstützungskasse oder bei einer Pensionszusage gilt diese Voraussetzung nicht.

Zusagearten

Die Zusageart steht auf dem Versorgungsvorschlag und dem Versicherungsschein. Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage wird aus den Beiträgen eine garantierte Leistung berechnet. Diese Leistung wird durch die Überschüsse erhöht (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsrentengesetz, BetrAVG). Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung steht am Ende der Laufzeit mindestens die Summe der Beiträge für die Altersversorgung zur Verfügung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Zu dieser Mindestsumme gehören nicht die Beitragsanteile für Risikoabsicherungen wie Berufsunfähigkeit oder Todesfall.

Bei einer Leistungszusage wird die Höhe der versicherten Leistungen zugesagt, unabhängig von der Höhe des Finanzierungsaufwandes.

Beiträge zu Direktversicherungen

Beiträge zu Direktversicherungen können auf drei unterschiedlichen Wegen gefördert werden. Die Förderwege können nebeneinander additiv genutzt werden, jedoch ist eine Doppel- oder Dreifachförderung des gleichen Beitrags ausgeschlossen:

§ 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz, EStG:

Im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG können für Direktversicherungen pro Jahr und Arbeitnehmer Beiträge in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (im folgenden BBG-West) steuer- und sozialversicherungsfrei eingezahlt werden. Darüber hinaus können weitere 4% der BBG-West steuerfrei jedoch sozialversicherungspflichtig einfließen (§ 3 Nr. 63 EStG). Das gilt unabhängig davon, ob die Beiträge vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer stammen. Die Beiträge des Arbeitgebers haben Vorrang und verringern den Höchstbetrag, der für die Arbeitnehmerbeiträge zur Verfügung steht. Besteht bereits ein Vertrag mit einer Förderung nach § 40 b EStG (vor 1.1.2005 erteilt), wird der Höchstbetrag des § 3 Nr. 63 EStG durch die Beiträge des bestehenden § 40b-Vertrages (vorrangig Arbeitgeberbeiträge, nachrangig Entgeltumwandlungsbeträge) gekürzt.

§ 10a EStG (Riesterförderung):

Arbeitnehmer-Beiträge können alternativ im Rahmen des § 10a EStG in Direktversicherungen eingezahlt und durch Zulagen (fließen direkt in die Direktversicherung) und ggf. Steuervorteile (im Rahmen der Einkommensteuererklärung) gefördert werden. Die Zulagen setzen sich zusammen aus einer jährlichen Grundzulage, jährlichen Kinderzulagen (werden für jedes kindergeldberechtigte Kind gezahlt) und ggf. einer einmaligen Startzulage für Berufsstarter. Sie müssen bei der zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen über einen Dauerzulagenantrag beantragt werden. Um die vollen Zulagen zu erhalten, muss der Arbeitnehmer 4 % seines sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens des Vorjahres abzüglich der Zulagen (Mindesteigenbeitrag) in einen riestergeforderten Vertrag einzahlen. Bei Unterschreitung des Mindesteigenbeitrags werden alle Zulagen anteilig gekürzt.

Darüber hinaus kann der gezahlte Gesamtbeitrag im Rahmen der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden. Das zuständige Finanzamt führt eine Günstigerprüfung durch. Es berechnet zunächst den Steuervorteil. Dann werden die auf den Vertrag entfallenden Zulagen ab-

gezogen. Hierbei wird unterstellt, dass die Zulagen auch tatsächlich beantragt wurden. Ist der Steuervorteil größer als die Summe der Zulagen, so wird die Differenz erstattet. Ist er kleiner, so entsteht kein Anspruch. Beiträge, die nach § 10a EStG gefördert werden, sind steuer- und sozialversicherungspflichtig.

§ 100 EStG (Arbeitgeberförderbeitrag):

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit für Mitarbeiter mit einem monatlichen Gehalt bis zu 2.575 Euro, zusätzlich zum § 3 Nr. 63 EStG, einen Beitrag zwischen 240 Euro und 960 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Direktversicherung einzuzahlen.

Hierfür darf der Arbeitgeber 30 % des gezahlten Beitrags direkt beim Lohnsteuerabzug kürzen. Der übersteigende Betrag kann zusätzlich gewinnmindernd als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

Nimmt der Arbeitgeber die Förderung nach § 100 EStG in Anspruch und übersteigt das Gehalt des Arbeitnehmers im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses die genannte Einkommensgrenze, wird der Beitrag automatisch nach § 3 Nr. 63 EStG gefördert. Hierbei haben die Beiträge des Arbeitgebers Vorrang. Für den Arbeitgeber hat das zur Folge, dass für diese Beiträge der Lohnsteuerabzug entfällt. Zusätzlich ist zu prüfen, ob durch die Änderung der Förderung die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG insgesamt überschritten werden und ggf. eine Anpassung vorgenommen werden muss.

Beiträge zu Unterstützungskassen oder Pensionszusagen

Der Arbeitnehmerbeitrag für eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage ist immer komplett steuerfrei. Bis zur Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) sind diese Beiträge darüber hinaus stets sozialversicherungsfrei, unabhängig vom Arbeitgeberbeitrag. Der Arbeitgeberbeitrag für eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage ist immer komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.

Wandelt der Arbeitnehmer sowohl für eine Direktversicherung als auch für eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage Entgelt um, können insgesamt maximal 2 x 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) sozialversicherungsfrei umgewandelt werden.

Mögliche Absenkung der Sozialleistungen durch Entgeltumwandlung (betrifft nicht die Förderung nach § 10a EStG/Riesterförderung)

Arbeitnehmerbeiträge können das sozialversicherungspflichtige Einkommen reduzieren. Liegt das sozialversicherungspflichtige Einkommen vor der Entgeltumwandlung innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze (gesetzliche Rentenversicherung) oder der Jahresarbeitsentgeltgrenze (Krankenversicherung), werden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, Arbeitslosengeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld und Elterngeld reduziert. Das Gleiche gilt, wenn das Einkommen durch die Reduktion unter die beiden genannten Grenzen absinkt. Diesen Leistungskürzungen stehen die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung gegenüber.

Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (betrifft nicht die Förderung nach § 10a EStG/Riesterförderung)

Arbeitnehmerbeiträge können das sozialversicherungspflichtige Entgelt reduzieren. Sinkt dadurch das sozialversicherungspflichtige Einkommen unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze für die Krankenversicherung, wird der Arbeitnehmer grundsätzlich wieder in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig.

Beitragspflicht der Leistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (betrifft nicht die Förderung nach § 10a EStG/Riesterförderung)

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterliegen nach derzeitiger Rechtslage der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unter Berücksichtigung gültiger Freigrenzen bzw. Freibeträge.

Bezugsrecht widerruflich oder unwiderruflich

Das Bezugsrecht auf Leistungen aus Direktversicherungen kann unwiderruflich oder widerruflich sein. Für die Leistungen aus Entgeltumwandlung wird ein unwiderrufliches Bezugsrecht ohne Vorbehalte vereinbart. Das Bezugsrecht für die Leistungen aus Arbeitgeberbeiträgen ist im Antrag, dem Versorgungsvorschlag und den Bedingungen beschrieben.

Gleichbehandlungsgrundsatz muss beachtet werden

Der Arbeitgeber muss auch in der betrieblichen Altersversorgung den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Eine Ungleichbehandlung ist nur aus sachlichen Gründen zulässig.

Es ist zum Beispiel nicht zulässig, die Zusage an sich oder deren Höhe von Rasse, Nationalität, Geschlecht, Status (Arbeiter/Angestellte) oder Art der Beschäftigung (Vollzeit/Teilzeit) abhängig zu machen. Zulässig ist eine Differenzierung nach Qualifikation der Arbeitnehmer oder dem Grad der Verantwortung (nichtleitende / leitende Angestellte). Auch Stichtagsregelungen für die Aufnahme von Arbeitnehmern in die Versorgung sind zulässig. Am besten wird in der Versorgungsordnung festgelegt, welche Arbeitnehmergruppen welche Versorgungszusagen erhalten.

Versicherungsförmige Lösung beim Ausscheiden

Für Direktversicherungen gilt die versicherungsförmige Lösung (§ 2 Abs. 2 Betriebsrentengesetz, BetrAVG). Das bedeutet, dass die Ansprüche der versicherten Person auf die vom Versicherer aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung begrenzt sind.

Damit die versicherungsförmige Lösung durchgeführt werden kann, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Spätestens drei Monate nach dem Ausscheiden
 - muss das Bezugsrecht für den Arbeitnehmer unwiderruflich sein,
 - darf der Vertrag weder abgetreten noch beliehen sein,
 - dürfen keine Beitragsrückstände mehr bestehen.
- Ab Versicherungsbeginn des Arbeitnehmers dürfen die Überschüsse nur zur Verbesserung der Leistung verwendet worden sein.
- Der Arbeitnehmer muss den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortsetzen können.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann die versicherungsförmige Lösung nicht zur Anwendung kommen. Es ist dann das rätierliche Verfahren (so genanntes m/n-tel) anzuwenden (§ 2 Absatz 2 Satz 1 BetrAVG) und der Arbeitgeber muss für die Leistung eintreten, soweit sie nicht durch die Versicherungsleistung abgedeckt wird.

Der ausgeschiedene Arbeitnehmer darf den Vertrag vor Ablauf weder abtreten noch beliehen oder verpfänden. Bei einer Kündigung wird die Versicherung in eine beitragsfreie Versicherung umgewandelt, soweit dies nach den Versicherungsbedingungen möglich ist.

Renten Anpassungspflicht des Arbeitgebers

Die Höhe der laufenden Renten muss vom Arbeitgeber alle drei Jahre überprüft und nötigenfalls angepasst werden (§ 16 BetrAVG). Diese Pflicht entfällt immer bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung.

In den folgenden Fällen entfällt die Überprüfungs- und Anpassungspflicht ebenfalls:

- bei einer Versorgung über eine Direktversicherung, wenn ab Rentenbeginn alle Überschüsse zur Erhöhung der Leistungen verwendet werden. Das ist bei unseren Tarifen der Fall, wenn nichts anderes vereinbart wurde. Bei Entgeltumwandlung in diesen Durchführungswegen ist diese Verwendung Pflicht.

- bei einer Pensionszusage, Unterstützungskasse oder einem Pensionsfonds, wenn eine Rentensteigerung von mindestens 1% jährlich zugesagt wurde. Das kann vertraglich vereinbart werden. Bei einer Entgeltumwandlung über diese Durchführungswege ist die 1%ige Erhöhung Pflicht.

Meldepflicht gegenüber dem PSVaG

Der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) in Köln sichert die Anwartschaften und Betriebsrenten gegen die Insolvenz des Arbeitgebers ab (§§ 7 - 15 BetrAVG). Damit der PSVaG diese Aufgabe wahrnehmen kann, müssen die gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften und Renten gemeldet werden. Der Beitrag richtet sich nach der Höhe der zu sichernden Anwartschaften und Ansprüche. Jedoch sind nicht alle Durchführungswege sicherungs- und damit meldepflichtig. In jedem Fall müssen die gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften und Renten der Unterstützungskasse, Pensionszusage und des Pensionsfonds gemeldet werden. Für diese Meldungen stellen wir Ihnen ein Testat zur Verfügung. Bei Pensionskassen werden diese Anwartschaften und Renten nicht durch den PSVaG gesichert. Dies gilt auch bei Direktversicherungen, es sei denn,

- das Bezugsrecht ist widerruflich und die Anwartschaften sind gesetzlich unverfallbar;
- das Bezugsrecht ist unwiderruflich und die Versicherungen sind abgetreten, beliehen oder verpfändet.

Beitragszahlung durch Arbeitnehmer in entgeltfreien Zeiten

Erhält der Arbeitnehmer während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses kein Entgelt, zum Beispiel wegen längerer Krankheit oder Elternzeit, kann er seine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung mit eigenen Beiträgen weiterführen (§ 1a Abs. 4 BetrAVG).

Beitragsrückstände führen zur Haftung

Damit die zugesagten Leistungen erbracht werden können, muss der Arbeitgeber Beiträge leisten. Werden die Arbeitgeberbeiträge nicht wie vereinbart gezahlt, sind die Leistungen gefährdet. Für diese mögliche Leistungsverringerung haftet der Arbeitgeber (§ 1 Abs. 1 BetrAVG).

Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer mitteilen, wie hoch die beitragsfreie Altersleistung und wie hoch der Übertragungswert bei einer Übertragung der Versorgung auf einen anderen Arbeitgeber ist (§ 4a BetrAVG). Ein neuer Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer mitteilen, wie hoch die Altersversorgung aus dem Übertragungswert ist und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung besteht. Diese Informationen bekommen Sie auf Anfrage von uns.

Unverfallbarkeitsregelung gesetzlich und vertraglich möglich

Es gibt gesetzliche und vertragliche Unverfallbarkeitsregelungen. Anwartschaften aus Entgeltumwandlung sind von Beginn an gesetzlich unverfallbar. Anwartschaften aufgrund von Beiträgen des Arbeitgebers sind gesetzlich unverfallbar, wenn die Zusage bei Ausscheiden des Arbeitnehmers mindestens drei Jahre besteht und er mindestens 21 Jahre alt ist (§ 1b BetrAVG). Werden Beiträge vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber geleistet, wird die Unverfallbarkeit getrennt ermittelt. Unabhängig von der gesetzlichen Regelung kann der Arbeitgeber eine vertragliche Unverfallbarkeit zusagen und dadurch den Arbeitnehmer gegenüber den gesetzlichen Vorschriften besser stellen. Sagt der Arbeitgeber zum Beispiel eine vertragliche Unverfallbarkeit von Beginn an zu, sind die gesamten Anwartschaften sofort unverfallbar. Vertraglich unverfallbare Anwartschaften werden nicht vom PSVaG gegen Insolvenz des Arbeitgebers geschützt.

Ausscheiden aus dem Gruppenvertrag

Ein Gruppenvertrag bietet besonders günstige Konditionen. Diese Konditionen gelten nur, solange der einzelne Vertrag innerhalb des Gruppenvertrags verwaltet werden kann. Beim Ausscheiden aus dem Unternehmen wird der Vertrag auf die Konditionen für einen Einzelvertrag umgestellt. Die günstigen Sonderkonditionen entfallen.