

Basiswissen



BETRIEBLICHE VORSORGE

Machen Sie mehr aus Ihrem Gehalt

Als Arbeitnehmer können Sie einen Teil Ihres Bruttogehalts in eine betriebliche Altersversorgung umwandeln. Netto merken Sie davon nur die Hälfte. Denn Sie sparen Steuern und Sozialabgaben.

Inhalt

Betriebliche Vorsorge	1
Betriebliche Vorsorge im Überblick	2
Die fünf Durchführungswege	3
Staatliche Förderung	4
Beispielrechnung	6
Weitere Informationen zum Thema	7

Betriebliche Vorsorge im Überblick

- Entgelt-Umwandlung** Als Arbeitnehmer haben Sie das Recht, einen Teil Ihres Einkommens in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Das gilt auch für Teilzeitkräfte und Mini-Jobber, wenn sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.
- Fünf Durchführungswege** Für die betriebliche Altersvorsorge gibt es fünf so genannte Durchführungswege. Mindestens einen davon muss der Arbeitgeber seinen Beschäftigten anbieten.
- Der Anspruch auf Entgelt-Umwandlung besteht bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitrags-Bemessungsgrenze West für die gesetzliche Rentenversicherung. Für 2012 sind das 2.688 Euro. Ist Ihr Chef damit einverstanden, können Sie auch höhere Beträge umwandeln.
- Der Mindestbeitrag für die gesetzliche Altersvorsorge liegt für 2012 bei 197 Euro (160stel der Bezugsgröße der Rentenversicherung).
- Wichtige Merkmale**
- Ihr Arbeitgeber entscheidet, welche Form der betrieblichen Vorsorge er im Unternehmen anbietet.
 - Die Beiträge sind bis zu einer bestimmten Höhe steuer- und sozialabgabenfrei.
 - Die späteren Leistungen sind mit dem persönlichen Steuersatz zu versteuern. Außerdem führen gesetzlich Versicherte den vollen Beitragssatz für Kranken- und Pflegeversicherung ab.
 - Rentenbeginn ist zwischen dem 62. und 70. Lebensjahr.
 - Bei einem Jobwechsel können Sie Ihre Betriebsrente beim neuen Arbeitgeber fortführen.
 - Betriebliche Altersvorsorge kann nicht beliehen, veräußert oder vererbt werden. Sie ist nicht pfändbar und damit Hartz-IV-sicher.
 - Sie profitieren in der Regel von günstigeren Gruppen-Konditionen.
- Beteiligung des Arbeitgebers** Ihr Chef kann sich finanziell am Aufbau der Betriebsrente beteiligen - er muss es aber nicht. Wenn Sie die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung komplett selbst erbringen, ist dies eine zusätzliche private Vorsorge. Sie wird nur über den Betrieb abgewickelt.

Die fünf Durchführungswege

Welchen Durchführungsweg Ihr Chef anbietet, hängt zum Beispiel von der Größe des Betriebs, der Branche oder dem Tarifvertrag ab. Gibt es im Unternehmen bislang weder Pensionskasse noch Pensionsfonds, haben Sie Anspruch auf eine Betriebsrente in Form einer Direktversicherung.

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine **besondere Form der Lebensversicherung**, die der Arbeitgeber zugunsten seiner Beschäftigten abschließt. Direktversicherungen unterliegen der staatlichen Finanzaufsicht. Für die Anlage der Beiträge gelten deshalb strenge Regeln. Die Leistungen setzen sich zusammen aus einem garantierten Teil und der so genannten Überschuss-Beteiligung.

Pensionskassen

Pensionskassen sind **rechtlich selbstständige Einrichtungen**. Oft werden sie von einem oder mehreren Unternehmen getragen. Es gibt jedoch auch offene Pensionskassen. Sie bieten ihre Dienste bundesweit an. Pensionskassen unterliegen der staatlichen Finanzaufsicht, die sie wie Versicherungen behandelt. Pensionskassen müssen daher ihr Vermögen konservativ anlegen. Arbeitnehmer haben einen rechtlichen Anspruch auf zugesagte Leistungen an die Pensionskasse.

Pensionsfonds

Pensionsfonds sind **vom Betrieb unabhängige, rechtlich selbstständige Einrichtungen**. Sie unterliegen der staatlichen Finanzaufsicht, können ihr Vermögen aber frei am Kapitalmarkt anlegen. Sie bieten deshalb bessere Rendite-Chancen bei einem höheren Risiko. Arbeitnehmer haben einen rechtlichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen an den Pensionsfonds.

Unterstützungs-Kasse

Unterstützungs-Kassen sind **rechtlich selbstständige Einrichtungen eines oder mehrerer Unternehmen**. Sie unterliegen keiner staatlichen Finanzaufsicht und sind frei in der Anlage ihres Vermögens. Der Arbeitgeber garantiert die zugesagten Leistungen. Im Falle einer Insolvenz übernimmt der Pensions-Sicherungs-Verein diese Verpflichtung.

Direktzusage

Bei der Direktzusage **verpflichtet sich der Arbeitgeber, seinen Beschäftigten bestimmte Versorgungs-Leistungen zu gewähren**. Er bildet dafür entsprechende Rückstellungen in der Bilanz. Diese - auch Pensions-Zusage genannte - Form der Altersvorsorge wird in der Regel allein vom Arbeitgeber finanziert. Sie unterliegt keiner staatlichen Aufsicht und ist frei in der Anlage des Vermögens. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers zahlt der Pensions-Sicherungs-Verein die zugesagten Leistungen.

Staatliche Förderung

Bei der betrieblichen Altersvorsorge gilt das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung: **Beiträge sind bis zu einer bestimmten Höhe steuer- und sozialabgabenfrei.**

Nachgelagerte Besteuerung

Die aus den steuerfrei gezahlten Beiträgen stammenden Leistungen sind später mit dem persönlichen Steuersatz zu versteuern. Anleger profitieren dabei davon, dass dieser während der Rentenzeit in der Regel niedriger sein wird als während des Berufslebens.

Von den Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sind außerdem Beiträge an die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Direktzusage, Unterstützungs-Kasse

Bei der Direktzusage und der Unterstützungs-Kasse sind die **vom Arbeitgeber finanzierten** Beiträge unbegrenzt steuer- und sozialabgabenfrei. Auch vom **Arbeitnehmer durch Entgelt-Umwandlung** gezahlte Beiträge sind unbegrenzt steuerfrei. Bis 2.688* Euro sind sie auch sozialabgabenfrei.

Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds

Beiträge zu Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds sind bis 2.688* Euro steuerfrei. Dieser Betrag erhöht sich um weitere 1.800 Euro, wenn der Vertrag nach dem 31. Dezember 2004 geschlossen wurde. Insgesamt können dann bis zu 4.488 Euro steuerfrei eingezahlt werden.

Für Beiträge bis 2.688* Euro fallen außerdem keine Sozialabgaben an. Die Steuer- und Sozialabgaben-Freiheit gilt **unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Beiträge zahlt oder der Arbeitnehmer durch Entgelt-Umwandlung.**

* Entspricht vier Prozent der Beitrags-Bemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) für 2012. Der Betrag wird jedes Jahr angepasst.



Pauschale Versteuerung

Vor Inkrafttreten des Alterseinkünfte-Gesetzes am 1. Januar 2005 gab es **bei Direktversicherungen die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung.**

Von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer finanzierte Beiträge bis 1.752 Euro konnten pauschal mit 20 Prozent versteuert werden. Bis zu diesem Betrag fielen auch keine Sozialabgaben an. Wer seinen Vertrag bis Ende 2004 geschlossen hatte, konnte sich bis zum 30. Juni 2005 für die pauschale oder die nachgelagerte Besteuerung entscheiden.

Bei der pauschalen Variante ist die Kapital-Auszahlung bei Rentenbeginn steuerfrei. Bei einer lebenslangen Rente wird nur der Ertragsanteil mit dem persönlichen Steuersatz versteuert. Bei demjenigen, der mit 65 Jahren in Rente geht, liegt dieser Anteil beispielsweise bei 18 Prozent.

Die Art der Besteuerung hat keine Auswirkung auf die Sozialabgaben: Auch von Leistungen aus pauschal besteuerten Direktversicherungen sind seit 2004 die vollen Beitragssätze an die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Riester-Förderung

Für die betriebliche Altersvorsorge kann statt der Steuerfreiheit der Beiträge auch die Riester-Förderung genutzt werden. Arbeitnehmer können von Ihrem Unternehmen verlangen, dass die durch Entgelt-Umwandlung finanzierte betriebliche Vorsorge den Vorgaben der Riester-Rente entspricht.

Beispielrechnung

Ein 40-jähriger Arbeitnehmer ohne Kinder mit Steuerklasse I wandelt jeden Monat 100 Euro seines Gehalts in eine betriebliche Altersversorgung um.

	Ohne betriebliche Altersvorsorge	Mit betrieblicher Altersvorsorge
Gehalt	2.000 Euro	2.000 Euro
Entgelt-Umwandlung	0 Euro	100 Euro
Bruttogehalt	2.000 Euro	1.900 Euro
Lohnsteuer	245,41 Euro	219,25 Euro
Kirchensteuer	22,08 Euro	19,73 Euro
Solidaritätszuschlag	13,49 Euro	12,05 Euro
Krankenversicherung 8,2 %	164 Euro	155,80 Euro
Pflegeversicherung 1,225 %	24,50 Euro	23,28 Euro
Rentenversicherung 9,95 %	199 Euro	189,05 Euro
Arbeitslosenversicherung 1,5 %	30 Euro	27 Euro
Nettogehalt	1.301,52 Euro	1.253,84 Euro
Eigener Beitrag zur betrieblichen Vorsorge	0 Euro	47,68 Euro

Nur die Hälfte der 100 Euro muss der Arbeitnehmer in diesem Beispiel aus eigenen Mitteln finanzieren. Die andere Hälfte ergibt sich aus gesparten Sozialabgaben und Steuern.

Die späteren Leistungen muss er mit seinem persönlichen Steuersatz versteuern. Außerdem sind dann die vollen Sätze zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen.

Weitere Informationen zum Thema

Broschüre

Die betriebliche Altersversorgung

Broschüre von ZUKUNFT klipp + klar,
dem Informationszentrum der deutschen Versicherer
8. Auflage September 2009, 47 Seiten

PDF-Download (5,6 MB) unter http://www.klipp-und-klar.de/versicherungen/altersvorsorge/betriebliche_altersvorsorge/index.jsp

Internet

Die fünf Durchführungswege im direkten Vergleich

Ein Überblick der R+V Versicherung im PDF-Format

http://www.ruv.de/de/r_v_ratgeber/altersvorsorge/bav/6_durchfuehrungswege_im_vergleich.jsp

Betriebliche Altersversorgung: Möglichkeiten für Alle!

Informationen auf der Website der R+V Versicherung

http://www.ruv.de/de/r_v_ratgeber/altersvorsorge/bav/index.jsp