

# **Durchführungswege** der **bAV**



Düsseldorf, Januar 2004

## Durchführungswege

Im Rahmen der bAV bestehen nunmehr fünf verschiedene Gestaltungsformen, die als Durchführungswege bezeichnet werden. Sie geben nur die Rahmenbedingungen für die Geldanlage wieder, sagen aber noch nichts über die konkrete Anlageform oder die Höhe der angebotenen Rente aus.

Durchführungswege der bAV				
<b>Direkt- oder unmittelbare Pensionszusage</b>	<b>Unterstützungskasse</b>	<b>Pensionskasse</b>	<b>Pensionsfonds</b>	<b>Direktversicherung</b>
↓	↓	↓	↓	↓
§1 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG	§1b Absatz 4 BetrAVG	§1b Absatz 3 BetrAVG	§1b Absatz 3 BetrAVG	§1b Absatz 2 BetrAVG

Die Durchführungswege der bAV lassen anhand der Zusage (unmittelbare oder mittelbare Zusage) bestimmen, ob es sich um einen unternehmensinternen oder externen Weg handelt.

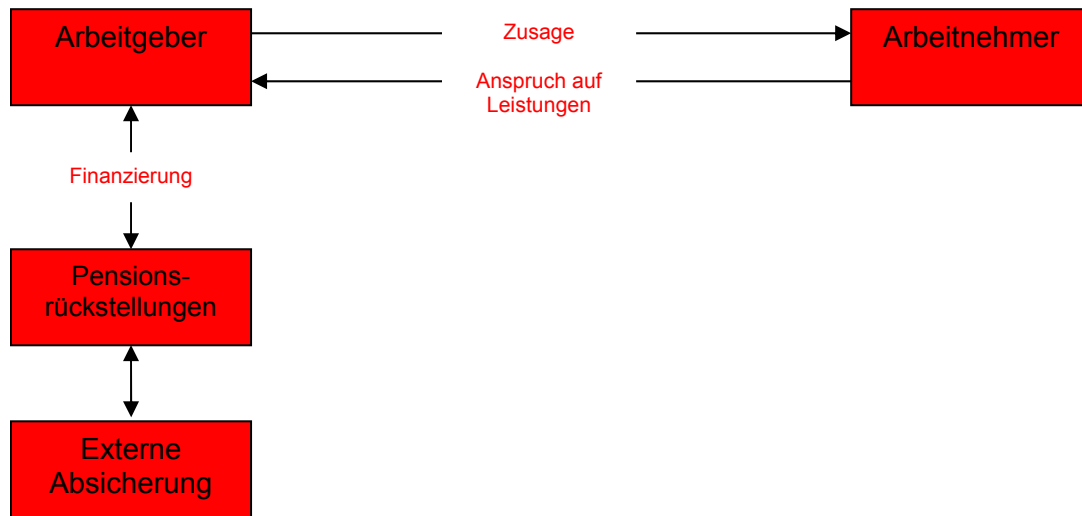
	<b>Unmittelbare Zusage</b>	<b>Mittelbare Zusage über separaten Versorgungsträger</b>
<b>Interner Durchführungsweg</b>	Direktzusage	Unterstützungskasse
<b>Externer Durchführungsweg</b>	-	Direktversicherung Pensionskasse Pensionsfonds

Quelle: Jochen Steffen, Arbeitnehmerkammer Bremen

### **Direkt- oder unmittelbare Pensionszusage (§1 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG)**

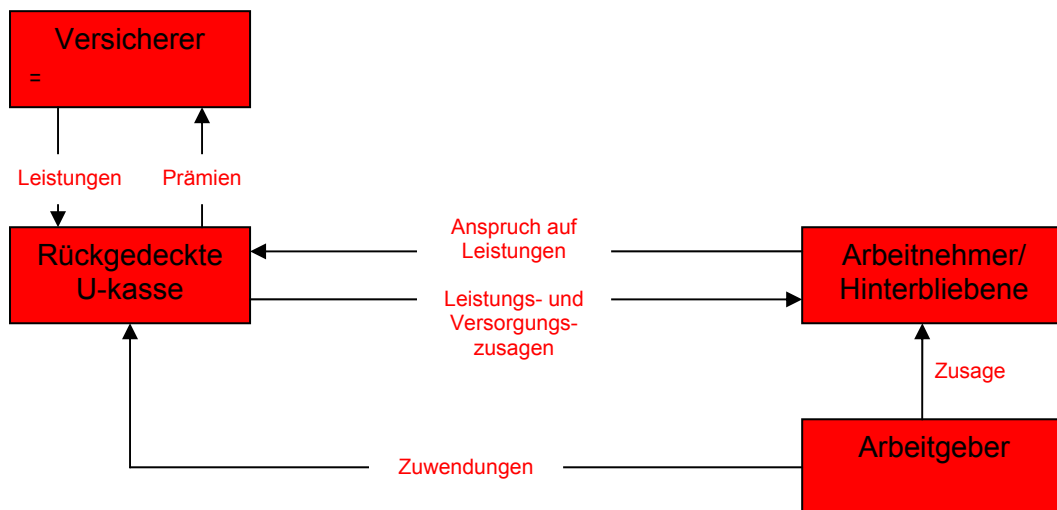
Bei einer Direkt- oder unmittelbaren Pensionszusage wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber vertraglich die Zahlung einer Versorgungsleistung zugesagt; und zwar ohne Einschaltung eines Versorgungsträgers. Häufig werden bei Abschluss eines Arbeitsvertrages niedrigere Bezüge zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vereinbart, oder die Vergütungsabrede wird modifiziert (Deferred Compensation). Die Finanzierung erfolgt entweder durch den Arbeitgeber oder als Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer. Es steht dem Arbeitgeber frei, die Mittel innerhalb der eigenen Firma zu investieren oder auch Beiträge in eine Lebensversicherung oder Investmentfonds am Kapitalmarkt anzulegen. Der Arbeitgeber haftet grundsätzlich mit seinem Betriebsvermögen. Meist schließt der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung zur Risikoeingrenzung ab. Eine gesetzliche Aufsicht existiert nicht, so dass Direktzusagen im Insolvenzfall durch den PSV gesichert sind. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Bezugsberechtigter zugleich; die versicherte Person ist der Arbeitnehmer. Der Vorteil für den Arbeitnehmer besteht darin, dass er sein Gehalt in Höhe des Herabsetzungsbetrages der Besteuerung mit seinem persönlichen Grenzsteuersatz entzieht und zudem eine

Altersversorgung erhält, die erst bei Auszahlung mit einem geringeren Steuersatz versteuert werden muss. Für den Arbeitgeber bietet sich die interessante Möglichkeit, dass er aufgrund der zugesagten Altersversorgung eine gewinnschmälernde Pensionsrückstellung bilden darf.



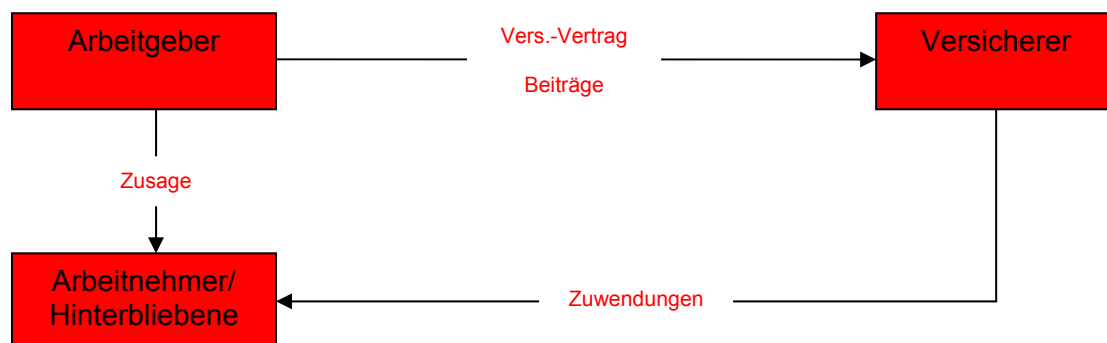
**Unterstützungskasse (§1b Absatz 4 BetrAVG)**

Unterstützungskassen bzw. UK's sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen (Stiftung, GmbH oder e.V.), die einem oder mehreren Unternehmen einer Branche gehören und nicht der Versicherungsaufsicht unterliegen. Sie führen somit die bAV für ein oder mehrere Trägerunternehmen durch. Man unterscheidet sie in **nicht rückgedeckte** und **rückgedeckte** UK. Eine nicht rückgedeckte UK ist in ihrer Kapitalanlage nicht reglementiert und kann folglich die Mittel am Kapitalmarkt anlegen, dem Arbeitgeber einen Teil der Gelder als verzinsliches Darlehen zur Verfügung stellen oder das Geld in einen Investmentfonds investieren. Bei der rückgedeckten UK wird eine Lebensversicherung auf den Arbeitnehmer über den Arbeitgeber abgeschlossen. Anspruch auf Auszahlung hat jedoch der Arbeitgeber. Auch hier haftet der Arbeitgeber grundsätzlich mit seinem Betriebsvermögen. Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Bezugsberechtigter ist die UK. Dadurch werden die biometrischen Risiken (Alter, Invalidität, Tod) auf den Versicherer übertragen. Die UK hat als verlängerter Arm des Arbeitgebers dann dafür gerade zu stehen, wenn die Kassenmittel nicht ausreichen, um die versprochenen Rentenleistungen zu zahlen. Die Mittel werden über den PSV gesichert. Die spätere Betriebsrente der UK als Lohnzufluss beim Arbeitnehmer ist unter Abzug des Versorgungs-Freibetrages (40% der Einnahmen, maximal € 3.072,00 p.a.) und des Arbeitnehmer-Pauschbetrages zu versteuern.



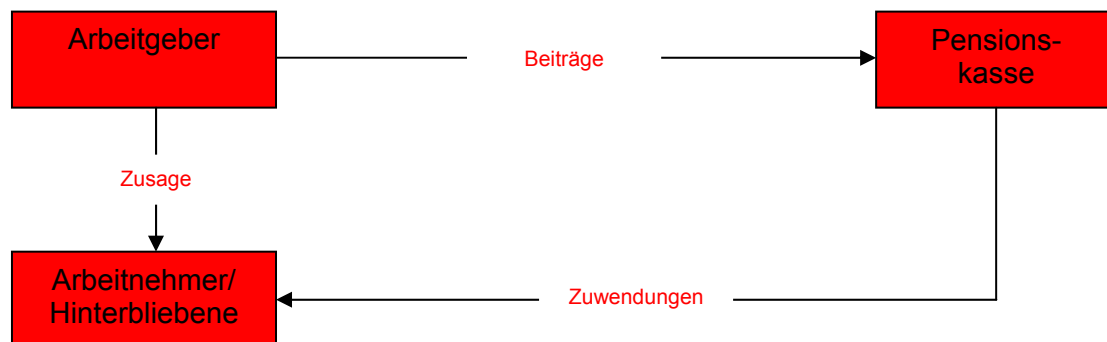
**Direktversicherung (§1b Absatz 2 BetrAVG)**

Vor allem kleinere Unternehmen wickeln die bAV gerne über Direktversicherungen ab. Im Rahmen einer Direktversicherung schließt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten des Arbeitnehmers eine Lebensversicherung (auf das Leben des Arbeitnehmers) ab. Arbeitnehmer bzw. Hinterbliebene sind nach §1b Absatz 2 Satz 1 BetrAVG ganz oder nur teilweise bezugsberechtigt. Die Lebensversicherungen unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht, so dass die Mittel nicht über den PSV gesichert werden müssen. Dies sagt jedoch nichts über das Anlagerisiko aus, da ab sofort Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Policen anbieten können; bisweilen garantiert nur der etwaige Tarifvertrag, welche Mindestleistung die Direktversicherung zu erbringen hat. Das Leistungsrisiko liegt bei der Versicherung. Die Beiträge zur Direktversicherung sind grundsätzlich lohnsteuerpflichtig. Bis zu einer Höchstgrenze von € 1.752,00 p.a. kann nach § 40b EStG ein pauschaler Steuersatz von 20% (zzgl. Solidaritätszuschlag und ggfs. KiSt) angewendet werden. Die Beiträge sind sozialversicherungsfrei. Werden die Beiträge aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, besteht Sozialversicherungsfreiheit bis Ende 2008. Die Riester-Rente kann dann nur in Anspruch genommen werden, wenn die umgewandelten Beiträge dann auch individuell versteuert werden und die spätere Auszahlung in einer Leibrente (Versprechen eines Versicherers bzw. Versorgungsträgers, mit Eintritt des Bezugsberechtigten in den Ruhestand, eine periodische Leistung zu erbringen), erfolgt. Erfolgt die Auszahlung als Leibrente, unterliegt sie der Ertragsanteilsbesteuerung. Besteht der Versicherungsvertrag seit mehr als zwölf Jahren, und wird der Betrag einmal ausgezahlt, ist die Auszahlung steuerfrei.



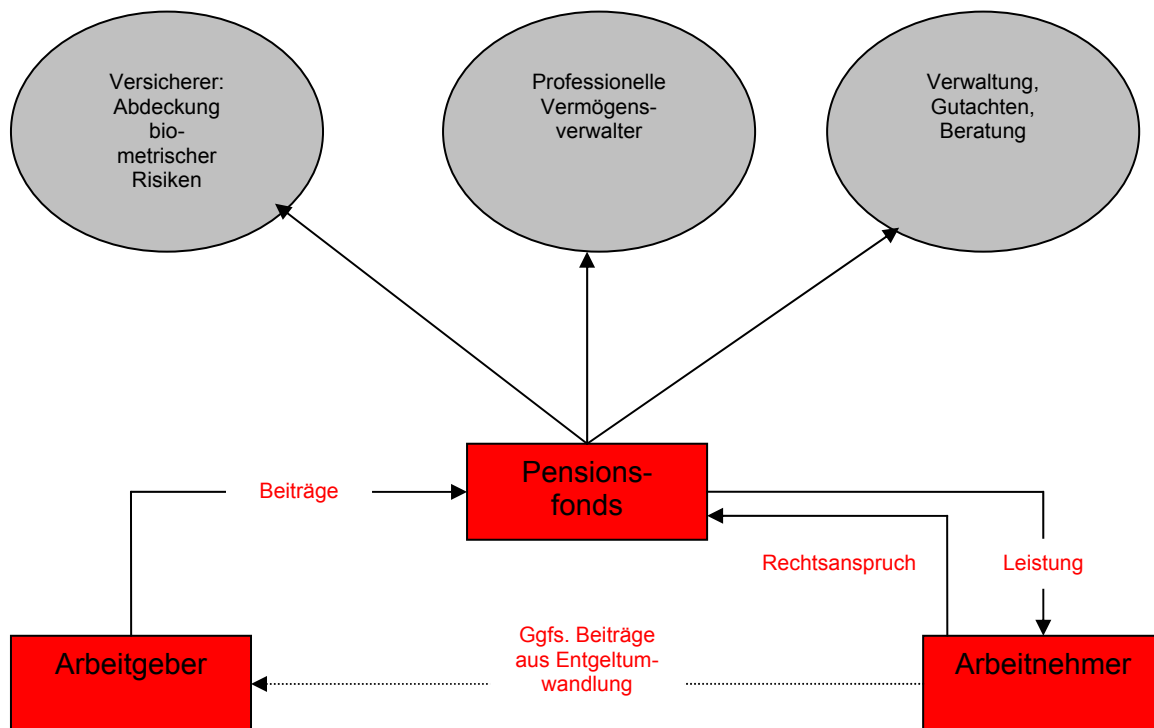
**Pensionskasse (§1b Absatz 3 BetrAVG)**

Pensionskassen funktionieren wie Direktversicherungen. Nur handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung (Rechtsform AG oder VVaG), die von der einem oder mehreren Trägerunternehmen einer Branche gegründet wurde. Die Träger der Pensionskasse zahlen die Beiträge, aus denen die Leistungen für den Arbeitnehmer finanziert werden. Pensionskassen unterliegen der Versicherungsaufsicht, so dass die Mittel nicht über den PSV gesichert werden müssen. Pensionskassen funktionieren in etwa wie Versicherungsunternehmen. Arbeitnehmer werden Mitglied in der jeweiligen Pensionskasse. Bei Ausscheiden ist daher auch eine Mitgliedschaft auf freiwilliger Basis möglich. Der Arbeitnehmer ist gegenüber der Pensionskasse Anspruchsberechtigter und Begünstigter zugleich. Werden die Beiträge aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, besteht Sozialversicherungsfreiheit bis Ende 2008. Ab 2009 sind sie sozialversicherungspflichtig. Beiträge des Arbeitgebers und/oder des Arbeitnehmers an die Pensionskasse sind nach §3 Nr. 63 EStG steuerfrei, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten. Diese Aufwendungen sind dann sozialversicherungsfrei. Des Weiteren kann auch in diesem Durchführungsweg eine pauschal besteuerte Gehaltsumwandlung nach § 40b EStG genutzt werden, soweit sie pro Arbeitnehmer € 1.752,00 p.a. nicht übersteigen und die dem Arbeitnehmer aus dem ersten Dienstverhältnis zufließen. Vorausgesetzt, dass die Steuerfreiheit bis zur 4% der BBG nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft wurde. Die Rentenauszahlungen werden nachgelagert besteuert.



**Pensionsfonds (§1b Absatz 3 BetrAVG)**

Der Pensionsfonds wurde als fünfter Durchführungsweg der bAV mit dem AVmG Anfang 2002 eingeführt. Pensionsfonds sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen (AG oder Pensionsfondsverein auf Gegenseitigkeit), die gegen Zahlung von Beiträgen eine kapitalgedeckte bAV für den Arbeitgeber durchführen. Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch gegenüber dem Pensionsfonds. Ihre bereits erworbenen Ansprüche können sie bei einem Arbeitgeberwechsel mitnehmen. Pensionsfonds sind im PSV gegen Insolvenz abgesichert. Der Unterschied zur Pensionskasse liegt in der größeren Flexibilität der Kapitalanlage. Es besteht somit die Möglichkeit bis zu 100% der Mittel in Aktien (aber auch: Anleihen, Genussrechte, Immobilien oder Fremdwährungen) anzulegen. Hier steht einer höheren Renditeerwartung das erhöhte Anlagerisiko entgegen. Die Anlagerisiken werden bestimmten Stresstests unterzogen, indem geprüft wird, ob die Kapitalanlagen zur Deckung der Rentenverpflichtungen ausreicht. Die steuer- und beitragsrechtliche Behandlung entspricht der Pensionskasse. Beiträge sind nach §3 Nr. 63 EStG steuerfrei, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten. Diese Aufwendungen sind dann sozialversicherungsfrei. Werden die Beiträge aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, besteht Sozialversicherungsfreiheit bis Ende 2008. Ab 2009 sind sie sozialversicherungspflichtig. Die Rentenauszahlungen werden nachgelagert besteuert. Im Rahmen der Pensionsfonds ist eine pauschal besteuerte Entgeltumwandlung jedoch nicht möglich.



## **Förderwege**

Wollen Arbeitnehmer ihr Recht auf Entgeltumwandlung nutzen, können sie zwischen verschiedenen Förderwegen wählen, die teilweise kombinierbar sind. Jeder Förderweg bietet andere Vor- und Nachteile. Deshalb sollte man genau prüfen, welche Förderung günstiger ist.

### ***Entgeltumwandlung mit Riester-Förderung (nach §§10a, 79 ff. EStG)***

Verzichtet der Arbeitnehmer auf Barlohn zugunsten des Erwerbs einer Anwartschaft auf Leistungen der bAV, so kann er dafür auch die staatliche Riester-Zulage bekommen bzw. die Vorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben steuerlich geltend machen. Die Aufwendungen müssen zunächst aus individuell versteuertem und verbeitragtem Entgelt geleistet werden. Durch nachträgliche Gewährung der Zulagen bzw. Sonderausgabenabzüge sind die Beiträge im Ergebnis bis zu einem Höchstbetrag (2002 > € 525,00 ansteigend bis 2008 > € 2.100,00) steuerfrei. Die Rentenleistung wird jedoch voll besteuert.

### ***Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen (nach §3 Nr. 63 EStG)***

Nach §3 Nr. 63 können die Arbeitnehmer schon im Jahr 2004 bis zu € 2.472,00 (max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung) auf das Betriebsrentenkonto zahlen und ihr Recht auf Entgeltumwandlung voll ausschöpfen, wobei die Beiträge bis 2008 steuer- und sozialabgabenfrei bleiben. Der Gehaltsverzicht fällt dabei netto kaum ins Gewicht, da ja ein Großteil des Vorsorgeaufwands aus der Ersparnis von Steuern und Sozialabgaben finanziert wird. Die Rentenleistung wird voll besteuert.

### ***Pauschalversteuerte Entgeltumwandlung (nach §40 b EStG)***

Wollen Mitarbeiter ihre Beiträge zur bAV in einer Direktversicherung anlegen, können Sie anstelle der Riester-Zulage die Pauschalversteuerung nach §40 b EStG wählen. Dann werden aber nur € 1.752,00 p.a. (in Ausnahmefällen € 2.148,00) gefördert. Die Beiträge müssen pauschal mit 20% versteuert werden (plus Solidaritätszuschlag und KiSt). Beiträge für eine Pensionskasse können ebenfalls unter der Voraussetzung pauschal versteuert werden, wenn der steuerfreie Förderweg bereits ausgeschöpft wurde. D.h. nur, wenn mehr als € 2.472,00 in die Pensionskasse fließen, kann die Pauschalsteuer nach §40 b EStG genutzt werden. Dabei ist es egal, ob die ersten € 2.472,00 allein aus der Entgeltumwandlung stammen oder der Arbeitgeber eine Betriebsrente über die Pensionskasse finanziert. Die Rentenleistung wird nach dem Ertragsanteil versteuert.



<b>Förderwege der betrieblichen Altersvorsorge (EStG)</b>		
<b>Riester-Förderung</b> (nach §§ 10a, 79ff)	<b>Eichel-Förderung</b> (nach § 3 Nr. 63 EStG)	<b>Pauschalversteuerung</b> (nach § 40 b EStG)
<b>Geförderte Umwandlungsbeträge pro Jahr:</b>		
2002: € 525 2004: € 1.050 2006: € 1.575 2008: € 2.100	4% der BBG zur Rentenversicherung = in 2004 maximal € 2.472. Steigt jährlich mit BBG.	€ 1.752 (Bei Gruppenvertrag mit mehreren Arbeitnehmer/-innen max. € 2.148).
<b>Art der Förderung:</b>		
<b>Einzahlung aus Nettogehalt</b> , Förderung durch Grund- und Kinderzulage sowie Sonderausgabenabzug.	<b>Steuerfreie Umwandlung aus Bruttogehalt</b> , Umwandlungsbetrag bleibt zudem bis einschließlich 2008 sozialabgabenfrei.	<b>Pauschalbesteuerung mit 20%</b> (+ Soli-Zuschlag + K-St) Einmalzahlungen (aus Weihnachts-, Urlaubsgeld) bis 2008 sozialabgabenfrei
<b>Geförderte Betriebsrentenformen:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensionskasse</li> <li>• Pensionsfonds</li> <li>• Direktversicherung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensionskasse</li> <li>• Pensionsfonds ebenfalls steuer- und bis 2008 sozialabgabenfrei:</li> <li>• <b>Direktzusage/U-Kasse</b> (Beiträge gelten lt. EStG nicht als Gehaltszufluss)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Direktversicherung</b></li> <li>• <b>Pensionskasse</b> (wenn mehr als 4% des Gehalts umgewandelt werden)</li> </ul>

### **Kombination der Förderwege**

Wer genug Geld zur Verfügung hat, kann die drei o.a. Fördervarianten miteinander wie folgt kombinieren:

- bis zu € 2.472 bzw. 4% der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei in ein Betriebsrentenmodell einzahlen

*und gleichzeitig*

- € 1.050 (bzw. maximal € 2.100 im Jahr 2008) im Rahmen der Riester-Förderung in ein förderfähiges Betriebsrentenmodell (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) - oder alternativ in ein privates Riester-Produkt - investieren.

*sowie darüber hinaus*

- bis zur € 1.752 pauschal versteuert in eine Direktversicherung oder Pensionskasse einzahlen.

Im Jahr 2004 können also maximal € 5.274 in eine bAV fließen. Nur die wenigsten Arbeitnehmer haben diesen Spielraum. Des Weiteren müssen sowohl der Arbeitgeber als auch die Tarifparteien zustimmen, damit soviel Geld in die Vorsorge fließen kann. Dabei spielt das angebotene Betriebsrentenmodell auch eine Rolle. Die staatlichen Fördermöglichkeiten lassen sich nur bei der Pensionskasse voll ausschöpfen. Oder bei gleichzeitigem Anbieten verschiedener Betriebsrentenmodelle durch den Arbeitgeber (Kombination der Förderwege). Es darf jedoch steuerlich

keine Doppelförderung entstehen, da nur einmal die Förderhöchstbeträge gewährt werden. Dabei dürfen die Fördermöglichkeiten die Angemessenheitsgrenze der bAV, wonach die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuzüglich der Ansprüche aus der bAV zusammen nicht mehr als 75% des letzten Gehalts übersteigen dürfen.

<b>Kombinationsmöglichkeiten der Förderwege bei Entgeltumwandlung in 2004</b>		
<b>Form der Betriebsrente</b>	<b>Kombinationsmöglichkeiten</b>	<b>Maximal förderfähiger Betrag</b>
		<b>Rechtsanspruch mit Zustimmung des Arbeitgebers</b>
<b>Direktversicherung</b>	€ 1.752 pauschalversteuert + Förderung durch Riester-Zulage	€ 1.752 + € 1.050
		<b>€ 2.802</b>
<b>Pensionskasse</b>	4% BBG steuer- & sozialabgabenfrei + € 1.752 pauschalversteuert + Förderung durch Riesterzulage	€ 2.472 + € 1.752 + € 1.050
		<b>€ 5.274</b>
<b>Pensionsfonds</b>	4% BBG steuer- & sozialabgabenfrei + Förderung durch Riesterzulage	€ 2.160 + € 1.050
		<b>€ 3.210</b>

<b>So fördert der Staat die bAV</b>				
<b>Form der Betriebsrente</b>	<b>Ansparphase</b>			<b>Rentenphase</b>
	<b>Einzahlungen des Arbeitgebers</b>	<b>Einzahlungen des Arbeitnehmers</b>		<b>spätere Auszahlung</b>
		<b>steuerfrei p.a.</b>	<b>sozialabgabenfrei p.a.</b>	
<b>Direktzusage</b>	- unbegrenzt steuer- und sozialabgabenfrei	- unbegrenzt - keine Riester-Zulage!	- ab 2002: bis € 2.472 - ab 2009: nein	- steuer- und ggfs. krankenversicherungspflichtig (§19 Abs.1 Nr. 2 EStG, § 226 SGB V)  - aber mit Versorgungsfreibetrag (40 % der Bezüge, max. € 3.072) und Arbeitnehmerpauschbetrag (€ 1.044)
<b>U-Kasse</b>	- unbegrenzt steuer- und sozialabgabenfrei	- unbegrenzt - keine Riester-Zulage!	- ab 2002: bis € 2.472 - ab 2009: nein	- steuer- und ggfs. krankenversicherungspflichtig (§19 Abs.1 Nr. 2 EStG, § 226 SGB V)  - aber mit Versorgungsfreibetrag (40 % der Bezüge, max. € 3.072) und Arbeitnehmerpauschbetrag (€ 1.044)
<b>Direktversicherung</b>	- bis € 1.752/2.148 pro Jahr sozialabgabenfrei - 20 % Pauschalsteuer	- bis € 1.752/2.148 nur 20 % Pauschalsteuer  - seit 2002 wahlweise mit Zulagenförderung	- bis 2008: Sonderzahlungen bis max. € 1.752/2.148  - ab 2009 : nein - bei Zulagenförderung: nein	- steuer- und sozialabgabenfrei, bei Rentenzahlung: Steuer nur auf Ertragsanteil  - bei Zulagen-Förderung: voll steuerpflichtige Rente + ggfs. beitragspflichtig in Kranken- und Pflegeversicherung (§ 226 SGB V)
<b>Pensionskasse</b>	- bis € 2.472 steuer- und sozialabgabenfrei  <u>Höhere Einzahlungen:</u> - 20 % Pauschalsteuer bis € 1.752/2.148 - sozialabgabenfrei	- bis € 2.472, sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft - höhere Beträge mit Pauschalsteuer wie Direktversicherung (sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft) - wahlweise mit Zulagenförderung	- bis € 2.472 - ab 2009: nein  - bis 2008: Sonderzahlungen bis max. 1.752/2.148 Euro - bei Zulagenförderung: nein	- bisher: wie pauschalversteuerte Direktversicherung, gilt weiterhin für pauschalbesteuerte Beiträge  - ansonsten: Rente voll steuerpflichtig (§ 22 Nr. 5 EStG) und ggf. beitragspflichtig in Kranken- und Pflegeversicherung (§ 226 SGB V)
<b>Pensionsfonds</b>	- bis 4% der BBG steuer- und sozialabgabenfrei	- bis € 2.472, sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft  - alternativ mit Zulagenförderung	- bis € 2.472 - ab 2009: nein  - bei Zulagenförderung: nein	- voll Steuer- und ggf. beitragspflichtig in Kranken- und Pflegeversicherung (§ 22 Nr.5 EStG; §226 SGB V)



**in.Arbeit GmbH**

Roßstraße 94  
40476 Düsseldorf  
Telefon: 0211.438379 – 0  
Telefax: 0211.438379 – 22  
[info@in-arbeit.com](mailto:info@in-arbeit.com)  
[www.in-arbeit.com](http://www.in-arbeit.com)