

# Lernskript

Personenversicherung

## Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung

## Lernskript: Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung

---

ISBN 3-89872-214-7

© inside Verlag für neue Medien GmbH

Auf der Hüls 190  
52068 Aachen  
Tel.: 0241-18292-0

Texte und Tabellen wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Der Verlag kann für eventuell verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Die vorliegende Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.

Kein Teil des Lernskripts darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren reproduziert oder in eine für Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk und Fernsehen sind vorbehalten.

10. überarbeitete Auflage 2010 (Stand: Februar 2010)

# Inhaltsverzeichnis

---

	Seite
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	6
<b>1 Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung</b>	8
1.1 Geschichtlicher Überblick	9
1.2 Das deutsche Rentensystem – das wichtigste Element der Altersversorgung	10
1.2.1 Die Schwäche des aktuellen Rentensystems	11
1.2.2 Die staatlich geförderte Altersversorgung	12
1.3 Die bAV als Element der zweiten Schicht	13
1.4 Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung	13
<b>2 Das Betriebsrentengesetz</b>	17
2.1 Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung	19
2.1.1 Einzelzusage	20
2.1.2 Gesamtzusage	20
2.1.3 Betriebsvereinbarung	20
2.1.4 Tarifvertrag	21
2.1.5 Zustandekommen eines Vertrags	21
2.1.6 Gleichbehandlungsgrundsatz	21
2.1.7 Mögliche Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung	22
2.1.8 Versorgung nicht nur für Arbeitnehmer	23
2.1.9 Formen der Versorgungszusage	23
2.1.9.1 Leistungszusage	24
2.1.9.2 Beitragsorientierte Leistungszusage	24
2.1.9.3 Beitragszusage mit Mindestleistung	25
2.1.10 Auskunftsanspruch	25
2.2 Unverfallbare Ansprüche	26
2.2.1 Unverfallbarkeit dem Grunde nach	26
2.2.2 Unverfallbare Anwartschaften der Höhe nach	28
2.2.2.1 Versicherungsvertragliches Verfahren	29
2.3 Ausscheiden aus dem Unternehmen	31
2.3.1 Ausscheiden aus dem Unternehmen wegen eines Versorgungsfalles	31
2.3.2 Ausscheiden aus dem Unternehmen ohne Versorgungsfall	32
2.3.2.1 Ausscheiden mit verfallbaren Ansprüchen	33
2.3.2.2 Abfinden von Kleinst-Anwartschaften	33
2.3.2.3 Recht auf Portabilität	35
2.3.2.4 Abfinden von Altersvorsorgeverträgen	37
2.3.2.5 Beitragszahlung in entgeltfreien Zeiten	37
2.4 Insolvenzsicherung	38
2.5 Anpassungspflicht für laufende Versorgungsleistungen	39
2.6 Recht auf Entgeltumwandlung	40
2.6.1 Wahlrecht des Arbeitgebers	41
2.6.2 Steuerliche Förderung des Festbetrags	42
2.6.3 Anrechnung von bestehenden Entgeltumwandlungen	42

## Inhaltsverzeichnis

---

	Seite	
2.6.4	Besondere Förderung über 2008 hinaus	43
2.6.5	Tarifvorbehalt bei der Entgeltumwandlung	44
2.7	Betriebliche Altersversorgung mit dem Altersvermögens-Gesetz	44
<b>3</b>	<b>Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse</b>	<b>49</b>
3.1	Gemeinsamkeiten der Direktversicherung, Pensionskasse und des Pensionsfonds	50
3.2	Direktversicherung	50
3.2.1	Pauschalversteuerung der Beiträge nach §40b EStG	52
3.3	Pensionsfonds	53
3.4	Pensionskasse	55
3.5	Steuervorteile der Beiträge nach §3 Nr. 63 EStG	59
3.5.1	Anforderungen an die Verträge	59
3.5.2	Höhe der steuerlichen Förderung	60
3.5.3	Steuervorteile für den Arbeitgeber	61
3.6	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge nach §3 Nr. 63 EStG	62
3.7	Förderung nach dem Altersvermögensgesetz	63
3.8	Versteuerung der Leistungen	64
3.9	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Leistungen	65
<b>4</b>	<b>Unterstützungskasse und Pensionszusage</b>	<b>70</b>
4.1	Unterstützungskasse	71
4.1.1	Steuervorteile für den Arbeitnehmer	72
4.1.2	Steuervorteile für den Arbeitgeber	73
4.1.3	Sozialversicherungspflicht	73
4.1.4	Versteuerung der Leistungen	73
4.2	Pensionszusage	73
4.2.1	Steuervorteile für den Arbeitnehmer	74
4.2.2	Steuervorteile für den Arbeitgeber	75
4.2.3	Sozialversicherungspflicht für den Arbeitnehmer	75
4.2.4	Besteuerung der Leistungen	75
4.3	Vergleich der Durchführungswege	75
	<b>Lösungen: Fragen zur Wiederholung Kapitel 1-4</b>	<b>79</b>
	<b>Anhang</b>	<b>90</b>
	<b>Schlagwortregister</b>	<b>140</b>

## Kapitel 2: Das Betriebsrentengesetz

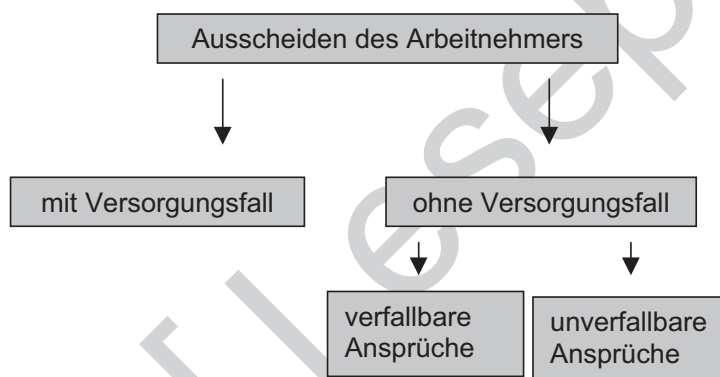
Möchte er keine Beiträge mehr bezahlen, kann er sie beitragsfrei stellen. Dann werden die Leistungen aus der Versicherung mit Beginn der Altersrente fällig.

Bei Direktversicherungen und Verträgen mit Pensionskassen müssen die Überschüsse ab Übertragung zur Erhöhung der Versicherungsleistung verwendet werden. Andernfalls ist beim Ausscheiden des Arbeitnehmers eine versicherungsvertragliche Lösung nicht möglich!



### 2.3 Ausscheiden aus dem Unternehmen

Der Arbeitnehmer kann wegen eines Versorgungsfalles, mit verfallbaren Ansprüchen oder mit unverfallbaren Ansprüchen aus dem Unternehmen ausscheiden:



#### 2.3.1 Ausscheiden aus dem Unternehmen wegen eines Versorgungsfalles

Scheidet ein Arbeitnehmer wegen eines Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus, bekommt er die zugesagten Leistungen. Zu den Versorgungsfällen gehört auch der Bezug von Altersrente.

##### §6 BetrAVG

„Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren.“

Mit den Änderungen durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wird ab dem 01.01.2012 für eine vorgezogene Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung die Regelaltersgrenze 67 relevant.

## Kapitel 2: Das Betriebsrentengesetz

---

Die Altersrente aus der betrieblichen Altersversorgung muss nur gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer die volle Altersrente erhält. Bei Bezug von Teilrenten nach §42 (1) SGB VI oder Arbeitslosengeld vor der Altersrente hat er keinen Anspruch auf Leistungen aus der bAV!



Allerdings kann der Arbeitgeber bei vorzeitigem Bezug der Altersrente die Rente zeitanteilig kürzen, falls keine andere Regelung über das vorgezogene Altersruhegeld in der Versorgungsordnung vereinbart wurde.

Kürzung Altersrente bAV

Die Kürzung der Rente darf nicht unbillig sein. Sie muss aber berücksichtigen, dass die Dienstzeit kürzer war und die Renten länger gezahlt werden.

Beispiele für die Kürzung sind

- 0,5% für jeden Monat vor dem normalen Pensionsalter oder
- Kürzung der Rente im Verhältnis tatsächlicher zu möglicher Dienstzeit plus Abschlag von 0,5% für jeden Monat vor dem üblichen Rentenbeginn.

*Herr Willms bekommt seine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung 2 Jahre vor Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren. Als Altersrente aus der betrieblichen Altersversorgung war ihm eine Rente von 500 € zugesagt.*



*Da er 24 Monate vor dem Endalter 65 seine gesetzliche Rente bekommt, kann er auch seine Rente aus der bAV verlangen. Allerdings wird seine Rente um 7,2% gekürzt (24 x 0,3%). Seine Rente aus der betrieblichen Altersversorgung beträgt 464 € im Monat.*

### 2.3.2 Ausscheiden aus dem Unternehmen ohne Versorgungsfall

Scheidet ein Arbeitnehmer nicht wegen eines Versorgungsfalles aus, muss der Arbeitgeber prüfen, ob Ansprüche des Arbeitnehmers unverfallbar sind. Hat der Arbeitnehmer keine unverfallbaren Ansprüche erworben, scheidet der Arbeitnehmer mit verfallbaren Ansprüchen aus.

## Kapitel 2: Das Betriebsrentengesetz

---

### 2.3.2.1 Ausscheiden mit verfallbaren Ansprüchen

Scheidet der Arbeitnehmer mit verfallbaren Ansprüchen aus, stehen dem Arbeitgeber die angesammelten Deckungsmittel zu. Der Arbeitgeber kann darüber frei verfügen.

---

Anwartschaften aus Entgeltumwandlung sind von Anfang an unverfallbar.

---

Frei verfügen bedeutet, er kann dem Arbeitnehmer die Ansprüche übertragen oder bei Direktversicherungen und Pensionskassen die Verträge dem Arbeitnehmer mitgeben. Das ist jedoch eher die Ausnahme.

In der Regel verwendet der Arbeitgeber die Deckungsmittel für das Unternehmen. Er kann je nach Durchführungsweg

- die Verträge auf andere Arbeitnehmer übertragen,
- die Verträge beitragsfrei laufen lassen (falls das Mindestdeckungskapital für eine beitragsfreie Versicherung erreicht ist) oder
- sich das Deckungskapital auszahlen lassen.

Oft werden Versicherungsverträge auf neu zu versorgende Mitarbeiter übertragen.



Verwendung der  
Deckungsmittel

### 2.3.2.2 Abfinden von Kleinst-Anwartschaften

Beim Ausscheiden mit unverfallbaren Ansprüchen muss das Unternehmen die Ansprüche bis zum Versorgungsfall verwalten, falls die Anwartschaften nicht auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden oder die versicherungsvertragliche Lösung möglich ist.

Oft scheiden Arbeitnehmer mit nur geringen unverfallbaren Ansprüchen aus den Unternehmen aus. Auch diese Ansprüche müssten von den Unternehmen verwaltet werden, obwohl der Arbeitnehmer nur eine relativ geringe Rente erhalten würde.

Auf der anderen Seite ist der Nutzen von geringen Renten für den Arbeitnehmer nicht sehr hoch und der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber sehr hoch. Deshalb können die Ansprüche unter bestimmten Voraussetzungen abgefunden werden (§3 BetrAVG). Diese Möglichkeit besteht seit dem 01.01.2005 nur noch für Kleinst-Anwartschaften.

Die Höhe der abzufindenden Anwartschaften richtet sich nach der monatlichen Bezugsgröße der gesetzlichen Rentenversicherung (§18 SGB IV). Diese Grenze beträgt 2.555 € im Jahr 2010.

Abfindung

Höhe der abzufindenden  
Anwartschaften