

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist seit jeher ein Instrument, das **Arbeitgebern** ermöglicht, die eigenen **Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden** und auch ein Stück weit soziale Verantwortung für diese zu übernehmen.



Maßgeblich in der betrieblichen Altersversorgung ist zunächst das Arbeitsrecht. Die ggf. abgeschlossenen Lebensversicherungen dienen der Finanzierung dieser Ansprüche. Auch gilt es zu unterscheiden, ob die Ansprüche auf eine betriebliche Altersversorgung

- **vom Arbeitgeber finanziert** werden,
- oder **durch den Arbeitnehmer**, sofern dieser auf zukünftige Lohnbestandteile verzichtet (**Entgeltumwandlung**).

Bei einer reinen Arbeitgeberfinanzierung können Sie sich also (ggf. mit Wartezeiten) über den Erwerb von Rentenansprüchen gegenüber dem Betrieb freuen.

Sie als Arbeitnehmer haben zudem seit 2002 ein **Recht auf Entgeltumwandlung**. Das geschieht, indem Sie auf zukünftige Gehaltsbestandteile verzichten, um daraus einen Teil Ihrer Altersvorsorge zu finanzieren (§1a BetrAVG). Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen. Andernfalls können Sie als Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für Sie eine Direktversicherung abschließt. Die Auswahl des Versorgungsträgers (= i.d.R. Versicherungsgesellschaft) obliegt aber Ihrem Arbeitgeber.

In der Praxis wird aufgrund der einfachen Verwaltung **oft der Durchführungsweg der Direktversicherung** gewählt. Dies sind meistens spezielle Tarife von Lebensversicherern, mit denen Ihre Anwartschaft auf eine Betriebsrente finanziert wird. Oft werden mehrere Mitarbeiter zu sog. Kollektiven zusammengefasst, wodurch höhere Leistungen möglich sind. **Als (Betriebs-)Gemeinschaft spart es sich also deutlich effizienter!** Viele Arbeitgeber schießen bei einer Entgeltumwandlung oft auch einen Teil als Arbeitgeberzuschuss zu.

Die einmal umgewandelten Entgeltbestandteile münden direkt in eine sogenannte unverfallbare Anwartschaft. Die einmal **so aufgebauten Ansprüche kann Ihnen also keiner mehr nehmen!** Das gilt auch bei einer Insolvenz des Arbeitgebers, denn für Ihre Rente stehen entweder die Versicherungsgesellschaft oder der Pensions-Sicherungs-Verein ein.

Als Arbeitnehmer gilt, dass die **betriebliche Altersversorgung** auch im Rahmen einer Entgeltumwandlung aufgrund der **Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit** (§ 3.63 EStG) in der Ansparphase zu einer der **effizientesten Vorsorgemaßnahmen** gehört. Welche Möglichkeiten Ihnen offen stehen und welcher Weg für Sie am günstigsten ist, teilen wir Ihnen gerne mit.