

# Betriebliche Altersvorsorge

Richtig in das Unternehmen integriert, kann die betriebliche Altersvorsorge für alle Beteiligten sehr lukrativ sein. Neben verschiedenen steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen und ggf. auch bilanziellen Vorteilen, ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV) vor allem ein Mittel zur Bindung und Motivation von Mitarbeitern.



**Als Arbeitgeber** sollten Sie folgende Punkte bedenken:

- Die betriebliche Altersvorsorge ist ein **wichtiges Instrument** der Personalfürsorge und der Personalentlohnung. Die Attraktivität eines Arbeitsplatzes im Unternehmen wird nachhaltig verbessert und die Bindung wichtiger Mitarbeiter an das Unternehmen gefestigt.
- Die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ermöglichen Ihnen die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge bei **überschaubaren Kosten** und Risiken.
- Modelle mit möglicher Eigenbeteiligung der Mitarbeiter machen die betriebliche Altersvorsorge **noch attraktiver**.

In der betrieblichen Altersvorsorge findet gedanklich eine klare Trennung zwischen der arbeitsrechtlichen Seite und den i.d.R. versicherungstechnischen Finanzierungsmodellen und deren Bedingungsmerkmalen statt. Auch gilt es zu unterscheiden, ob die Ansprüche auf eine betriebliche Altersvorsorge

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

Grundsätzlich eröffnen sich **5 Durchführungswege** mit einigen Besonderheiten\*:

Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	Unterstützungskasse	Direktzusage Pensionszusage
<b>„Zielgruppe“ / „Eignung“</b>				
Alle Arbeitnehmer		Alle Arbeitnehmer; Auslagerung von Pensionszusagen	Alle Arbeitnehmer; leitende Angestellte; Unternehmer und GGF; Auslagerung von Pensionszusagen	Alle Arbeitnehmer; leitende Angestellte; GGF
<b>Bilanzneutralität</b>				
Ja			Nein	
<b>Verwaltungsaufwand / Verwaltungskosten</b>				
Gering		Hoch / Mittel		Hoch
<b>Beitragspflicht im Pensionsversicherungsverein a.G.</b>				
Nein			Ja	
<b>Leistungen / Zusagearten</b>				
Leistungszusage/beitragsorientierte Leistungszusage/Beitragszusage mit Mindestleistung			Leistungszusage/beitragsorientierte Leistungszusage	
<b>Maximale Beitragshöhe mit steuerlicher Förderung</b>				
Bis 4% der BBG** zzgl. maximal 1.800 €			Keine Begrenzung	
<b>Sozialversicherungsfreiheit bei Arbeitgeberfinanzierung</b>				
Ja, bis 4% der BBG**			Ja	
<b>Sozialversicherungsfreiheit bei Arbeitnehmerfinanzierung (Entgeltumwandlung)</b>				
Ja, bis 4% der BBG**			Ja, bis 4% der BBG**	
<b>Reine Kapitalzusage möglich?</b>				
Nein, aber Kapitalwahlrecht möglich			Ja	
<b>Besteuerung der Rentenleistungen</b>				
Volle nachgelagerte Besteuerung als sonstige Einkünfte			Volle nachgelagerte Besteuerung als Arbeitslohn	

\* **Wichtig:** Diese Übersicht dient lediglich der groben Orientierung innerhalb der möglichen Durchführungswege. Der besseren Übersicht wegen haben wir einige Besonderheiten verkürzt oder gar nicht dargestellt.

\*\* BBG = Beitragsbemessungsgrenze

**Für 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**. Zudem haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung (§1a BetrAVG).

Bei Fragen zur betrieblichen Altersversorgung können Sie uns gerne anrufen oder direkt einen Beratungstermin vereinbaren.