

Betriebliche Altersvorsorge

Fünf Modelle stehen zur Wahl: Wie der Chef Ihnen die Rente aufbessert

Bei der betrieblichen Altersvorsorge können Arbeitnehmer aus bis zu fünf Modellen wählen. Wie sie sich unterscheiden und was Sparer beachten müssen.

Wer im Alter finanziell abgesichert sein möchte, sollte sich schon frühzeitig mit dem Thema auseinandersetzen. Eine Möglichkeit vorzusorgen ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Sie ist in Deutschland neben der gesetzlichen Rente und der privaten Altersvorsorge eine der drei Säulen der finanziellen Vorsorge für das Alter. Es gibt fünf Modelle der betrieblichen Altersvorsorge – der Arbeitgeber entscheidet, welches er anbietet.

Einen Anspruch darauf hat jeder Arbeitnehmer, der in die gesetzliche Rentenversicherung einahlt. Mit der betrieblichen Altersvorsorge können Arbeitnehmer ihre Rentenlücke schließen und dank staatlicher Förderung Steuern und Sozialabgaben sparen.

Bei der **Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds** sind Beiträge jährlich bis 6624 Euro steuer- und bis 3312 Euro sozialversicherungsfrei. Allerdings fallen im Rentenalter Steuern und Sozialabgaben auf die Betriebsrente an. **Beitragszahlungen in die Direktzusage und Unterstützungskasse** sind unbegrenzt steuerfrei sowie jährlich ebenfalls bis 3312 Euro sozialversicherungsfrei.

Sie haben Anspruch auf Entgeltumwandlung

Unabhängig davon, welches Modell im Einzelfall zur Verfügung steht: Jeder rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer in Deutschland hat einen Rechtsanspruch auf Gehaltsumwandlung. Er darf also einen Teil seines Bruttoeinkommens in eine Sparsumme umwandeln.

Nutzen Arbeitnehmer beispielsweise von ihrem Bruttoeinkommen 100 Euro für die Entgeltumwandlung, dann haben sie tatsächlich nur einen Nettoaufwand von etwa 50 Euro, denn sie sparen aufgrund des geringeren Bruttogehalts Steuern und Sozialabgaben.

Arbeitgeber muss Zuschuss leisten

Zusätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Verträgen zur betrieblichen Altersvorsorge, die ab dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden, die Entgeltumwandlung mit 15 Prozent zu bezuschussen. Ab dem 1. Januar 2022 gilt das auch für bestehende Vereinbarungen. Dementsprechend würden beim Rechenbeispiel 115 Euro in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt.

Die fünf Formen der Betrieblichen Altersvorsorge

Direktversicherung

Der Arbeitgeber muss als betriebliche Altersvorsorge mindestens eine Direktversicherung anbieten. Der Arbeitnehmer leistet hier Beiträge in gewisser Höhe, die der Arbeitgeber in der Regel in Form der Entgeltumwandlung an den Kooperationspartner - das Versicherungsunternehmen - weiterleitet. Auf die

Direktversicherung wird ein Garantiezins angeboten, der allerdings nur auf die Einzahlung abzüglich der Abschlusskosten anfällt.

Seit 2015 liegt der Garantiezins bei 0,9 Prozent. Eine Direktversicherung lohnt sich angesichts so niedriger Zinsen nur, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerbeiträge mit mindestens 20 Prozent bezuschusst.

Pensionskasse

Entscheidet sich der Arbeitgeber hierfür, beauftragt er als externes Unternehmen eine sogenannte Pensionskasse mit der Verwaltung der betrieblichen Altersvorsorge seiner Mitarbeiter. In diese Pensionskasse zahlen Arbeitnehmer in der Regel durch eine Entgeltumwandlung ein.

Pensionskassen versprechen eine höhere Rendite als eine Direktversicherung, da sie nicht an den geltenden Garantiezins gebunden sind. Allerdings trifft die aktuelle Niedrigzinslage auch immer mehr Pensionskassen, die deshalb Unterstützung der Arbeitgeber benötigen.

Pensionsfonds

Bietet der Arbeitgeber die betriebliche Altersvorsorge in einem Pensionsfonds an, dann legt er das Sparkapital des Arbeitnehmers in Aktien oder Aktienfonds an. In der Regel zahlen die Arbeitnehmer über die Entgeltumwandlung des Bruttoeinkommens ein und können von den Renditechancen der Kapitalmärkte profitieren.

Doch auch wenn die Chance auf hohe Renditen besteht: Die Vermögensanlage in einem Pensionsfonds unterliegt den Gesetzen der Börse. Arbeitnehmer müssen deshalb auch immer mit Verlusten rechnen.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist die älteste Form der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland. Früher waren das unternehmenseigene Einrichtungen. Heute gibt es Unterstützungskassen, die mehrere Unternehmen bei der Betriebsrente betreuen.

Der große Vorteil im Vergleich zu anderen Modellen der betrieblichen Altersvorsorge: Die Beitragszahlungen sind in der Ansparphase in unbegrenzter Höhe steuerfrei, sodass vor allem Gutverdiener davon profitieren. Wer also langfristig bei einem Unternehmen tätig ist, welches als betriebliche Altersvorsorge die Unterstützungskasse anbietet, kann im Alter mit einer attraktiven Rente rechnen.

Direktzusage

Bei einer Direktzusage zahlt der Arbeitgeber die betriebliche Altersvorsorge des Arbeitnehmers aus dem Betriebsvermögen. Damit der Arbeitnehmer auch im Fall einer Insolvenz seine Rente erhält, muss der Arbeitgeber Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein entrichten.

Neben der Arbeitgeberleistung kann der Arbeitnehmer grundsätzlich auch per Entgeltumwandlung in die Direktzusage einzahlen – die Beiträge sind dann wie bei der Unterstützungskasse in unbegrenzter Höhe steuerfrei.

Wann und für wen lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge?

Für alle Modelle zur betrieblichen Altersvorsorge gilt: Sie sind dann am effektivsten für den Arbeitnehmer, wenn sich der Arbeitgeber finanziell an den Beitragszahlungen beteiligt. Manche Arbeitgeber legen allerdings fest, dass Arbeitnehmer erst mehrere Jahre im Unternehmen beschäftigt sein müssen, um Zuzahlungen zu erhalten.

Bei einem Arbeitgeberwechsel verfällt die betriebliche Altersvorsorge durch **Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds** nicht. Arbeitnehmer können diese weiterführen oder auf den neuen Arbeitgeber übertragen. Anders die Modelle der **Unterstützungskasse und Direktzusage**: Arbeitnehmer können diese Sparform nicht weiterführen und haben keinen Anspruch auf Übertragung bei einem Arbeitgeberwechsel.

Legen Arbeitnehmer bei der Altersvorsorge Wert auf Flexibilität und/oder sind bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der sich finanziell nur wenig an der betrieblichen Altersvorsorge beteiligt, sollten sie andere Sparformen wählen, um ihre gesetzliche Rente aufzustocken.