**Das müssen Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersvorsorge beachten**

Egal, ob Ein-Mann-GmbH oder börsennotierter Dax-Konzern: Die betriebliche Altersvorsorge ist Pflichtthema in allen Unternehmen. Denn: Seit 2002 hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Altersvorsorge, bei der ein Teil seines Lohnes umgewandelt wird. Wie genau die Vorsorge gestaltet ist, kann der Arbeitgeber bestimmen. Welche Möglichkeiten es gibt, lesen Sie hier.

Wenn der Arbeitnehmer danach fragt, hat der Arbeitgeber keine Wahl: Angestellte haben einen Rechtsanspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge (bAV). Dabei wird ein Teil des Lohnes in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt und ausgezahlt, wenn der Arbeitnehmer in Rente geht, invalid wird und/oder stirbt.

Für den Arbeitnehmer liegt der wichtigste Vorteil aus einer betrieblichen Altersvorsorge auf der Hand: Es spart Steuern ein, die er abführen müsste, würde ihm der volle Lohn ausgezahlt.

Aber auch für den Arbeitgeber hat dieses Modell der Altersvorsorge Vorteile. Er spart für den Teil des Lohnes, der umgewandelt wird, die Sozialversicherungsbeiträge. Zudem ist eine Mitarbeiterversorgung als Betriebsausgabe steuerlich begünstigt.

## Instrument der Mitarbeiterbindung

Der Arbeitnehmer hat den Rechtsanspruch aber der Arbeitgeber kann entscheiden, wie genau er die Vorsorge gestaltet. Eine Herausforderung - schließlich geht es darum, die Interessen der Arbeitnehmer mit denen des Unternehmens sinnvoll zu vereinen. Aber auch eine Chance: Gestaltet das Unternehmen die bAV clever, so kann sie dazu dienen, Mitarbeiter zu gewinnen, zu halten und zu motivieren.

Am Wichtigsten ist die Entscheidung über den sogenannten Durchführungsweg der bAV. Dabei haben Unternehmen im Einzelnen folgende Möglichkeiten:

* Direktzusage
* Unterstützungskasse
* Pensionskasse
* Pensionsfond
* Direktversicherung

Die **Direktzusage** ist der am häufigsten genutzte Durchführungsweg der bAV. Dabei übernimmt der Arbeitgeber selbst die Rolle eines Versorgers: Er verpflichtet sich gegenüber seinen Mitarbeitern dazu, die zugesagten Leistungen im Falle von Alter, Tod und/oder Invalidität zu zahlen.

Der Arbeitgeber muss sich dabei nicht nur um die gesamte Abwicklung der Versicherung kümmern. Er trägt auch alle Risiken, die damit verbunden sind. Er muss beispielsweise eine vereinbarte Rentenzahlung übernehmen, wenn die zu versorgenden Angestellten sehr alt werden.

## Vorteil: langjähriger Steuerstundungseffekt

Das mag in einigen Unternehmen als Nachteil aufgefasst werden. Es gibt aber auch Vorteile: So hat der Arbeitgeber beispielsweise große Freiheiten bei der Frage, wie genau die Altersversorgung denn aussehen soll.

Weiter muss der Arbeitgeber in seiner Bilanz gewinn- und damit steuermindernde Pensionsrückstellungen bilden. Diese werden bei Auszahlung der Leistungen erneut gewinn- und steuererhöhend aufgelöst. Der Vorteil: Meistens profitiert das Unternehmen von einem langjährigen Steuerstundungseffekt.

## Wie das Geld angelegt wird, steht dem Arbeitgeber frei

Bei der Direktzusage steht es dem Arbeitgeber völlig frei, ob er zur Finanzierung der zugesagten Leistungen eine Kapitalanlage vornimmt oder ob er die Liquidität für Unternehmensinvestitionen einsetzt und die Versorgungsleistungen bei Fälligkeit aus dem Cashflow finanziert.

Wichtig ist in jedem Fall: Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass im Versorgungsfall die zur Erfüllung seines Versprechens erforderlichen Mittel zur Verfügung stehen. Experten raten daher, frühzeitig Kapital anzusparen.

Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine Kapitalanlage, so kann er zwischen zwei Möglichkeiten wählen: eine sogenannte Rückdeckungsversicherung und alternativen Rückdeckungsformen.

Die Rückdeckungsversicherung springt im Leistungsfall ein. Sie eignet sich besonders gut, um vorzeitige Versorgungsfälle abzusichern, also Berufsunfähigkeit oder Tod. Denn deren finanzielle Belastungen sind nicht planbar.

Zur Absicherung von Altersleistungen, die weitgehend kalkulierbar sind, eignen sich jedoch vor allem alternative Rückdeckungsformen, zum Beispiel über einen Investmentfonds.

Bei der Direktzusage ist der Arbeitgeber selbst der Versorger. Entscheidet er sich jedoch für einen der anderen Durchführungswege, also für die Unterstützungskasse, die Pensionskasse, den Pensionsfond oder die Direktversicherung, so wird ein rechtlich selbständiger Versorgungsträger dazwischen geschaltet. Der trägt finanzielle Risiken - legt aber auch weitgehend die Ausgestaltung der Vorsorge fest.

Der Arbeitgeber schließt mit dem Versorgungsträger einen Vertrag und bezahlt ihn entsprechend. Der Versorgungsträger, eine Versicherung oder eine Bank also, legt das Geld für die Vorsorge an, übernimmt den Verwaltungsaufwand und zahlt am Ende die vereinbarten Leistungen an den Arbeitnehmer.

## Arbeitgeber bleibt nicht ohne Risiko

Allerdings: Auch bei den mittelbaren Durchführungswegen bleibt der Arbeitgeber nicht ohne Risiko. Wenn der Versorgungsträger die zugesagten Leistungen nicht oder nicht vollständig erbringt, haftet letztlich der Arbeitgeber.

Die **Unterstützungskasse** ist eine rechtlich selbständige, soziale Einrichtung. Hier hat der Arbeitnehmer zwar formal keinen Rechtsanspruch auf die Vorsorge, aber de facto ist dieser ihm höchstrichterlich zugesprochen worden.

Die Finanzierung der Unterstützungskasse erfolgt durch Zuwendungen eines oder mehrerer Trägerunternehmen sowie aus den Erträgen der Vermögensanlage.

Im Unterschied zu den anderen mittelbaren Durchführungswegen wird die Unterstützungskasse nicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) kontrolliert und ist daher in der Anlage ihres Vermögens völlig frei. Allerdings ist die Höhe der für den Arbeitgeber steuerlich abzugsfähigen Zuwendungen – auch Dotierungen genannt – abhängig von der Art der gewählten Vermögensanlage.

Dafür gibt es zwei Möglichkeiten: Schließt die Unterstützungskasse zur Finanzierung der zugesagten Leistungen Rückdeckungsversicherungen ab, können sämtliche für die Zahlung des Arbeitgebers an die Kasse als Betriebsausgaben abgesetzt werden.

Schließt die Unterstützungskasse keine Rückdeckungsversicherung ab, sondern legt sie ihr Vermögen anderweitig an, gelten dagegen pauschale Grenzen für die Dotierung. Das bedeutet, steuerlich abzugsfähige Zuwendungen sind nur in dem Maße möglich, in welchem sie dem Aufbau eines sogenannten Reservepolsters dienen. Die Kapitalanlage unterliegt hier keinerlei Beschränkungen.

## Lebensversicherung für den Arbeitnehmer

Die **Direktversicherung** ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber auf das Leben eines Arbeitnehmers abschließt. Das heißt, der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler, der Arbeitnehmer versicherte Person und Leistungsempfänger.

Die Direktversicherung unterliegt der staatlichen Versicherungsaufsicht durch die BaFin. Für die Kapitalanlage gelten daher entsprechend auch die Anlagevorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG).

## Restriktive Vorschriften für die Anlagearten

Diese Vorschriften sind vergleichsweise restriktiv. So gelten auch konkrete Quoten für die Verteilung des Vermögens auf die zulässigen Anlagearten. Bei einer klassischen Direktversicherung dürfen beispielsweise nur bis maximal 35 Prozent des Vermögens in Aktien investiert werden.

Die **Pensionskasse** ist der Direktversicherung sehr ähnlich. Die Finanzierung einer Pensionskasse erfolgt durch Beiträge eines oder mehrerer Trägerunternehmen, also den Unternehmen, die ihre betriebliche Altersversorgung über die Pensionskasse regeln.

Überbetriebliche Pensionskassen dagegen leisten die Versorgung für mehrere voneinander unabhängige Arbeitgeber. Beispiele hierfür sind die MetallPensionskasse für das Versorgungswerk der Metall- und Elektroindustrie oder auch die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes.

Der **Pensionsfonds** ist eine versicherungsähnliche Versorgungseinrichtung. Er unterscheidet sich stark von einer Direktversicherung oder Pensionskasse.

Zwar wird auch der Pensionsfonds von der BaFin beaufsichtigt. Er unterliegt aber liberaleren Kapitalanlagevorschriften und kann daher freier investieren. Damit sind Risiken und Renditen beim Pensionfonds grundsätzlich andere als bei der Direktversicherung oder der Pensionskasse.

## Große Risikospanne bei unterschiedlichen Fonds

Die Renditen und das Risiko kann je nach Ausgestaltung der Pensionspläne unterschiedlich sein: Für Pensionspläne, die mit einer versicherungsförmigen Garantie versehen sind, trägt der Pensionsfonds die Risiken selbst. Entsprechend legt der Fonds meist sicherheitsorientiert und versicherungsähnlich an.

Es gibt aber auch Pensionspläne ohne versicherungsförmige Garantien. Da der Pensionsfonds bei diesen Plänen keine Garantie aussprechen muss, ist seine Kapitalanlage tendenziell renditeorientierter.

Was zum Problem werden könnte: Das Risiko der Kapitalanlage liegt in diesem Fall nicht mehr beim Pensionsfonds, sondern beim Arbeitgeber. Denn dieser hat gegenüber dem Arbeitnehmer für die Differenz zwischen der vom Pensionsfonds ausgezahlten Leistung und der ursprünglich zugesagten Leistung einzustehen.

Eine weitere Besonderheit des Pensionsfonds: Er ist im Gegensatz zu den übrigen Durchführungswegen dazu verpflichtet, die Altersleistungen ausschließlich in Form einer lebenslangen Rente zu erbringen.

Die bAV beruht auf einer arbeitsrechtlichen Zusage des Arbeitgebers. Zusagen können einzelvertraglich, das heißt in jedem Arbeitsvertrag gesondert geregelt werden. Eine andere Möglichkeit ist es, die Vorsorge als Zuwendung an bestimmte Gruppen im Unternehmen zu erklären, also per Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag.

Bei der Direktzusage wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine sogenannte Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen.