Überblick zur betrieblichen Altersversorgung (bAV)

01 Wer kann über bAV vorsorgen? 02

02 Steuer und Sozialversicherung 03
- Allgemein
- Betriebliche Altersversorgung
- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

03 Durchführungswege 05
- Wie findet man den richtigen Durchführungsweg?
- Direktversicherung – die einfachste und daher beliebteste Form der betrieblichen Altersversorgung
- Rückgedeckte Unterstützungskasse – nahezu unbegrenzte Sparbeiträge möglich
- Rückgedeckte Pensionszusage – die Standardlösung für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF)

04 Rechtsbegründungsakte 10

05 Die Zusagearten 10
- Definitionen der Zusagearten
- Die Wahl der Zusageart

06 Personalpolitisches Instrument bAV 13
- Gehaltszuschuss im bAV-Mantel
- Mitarbeiter gewinnen und binden
- Fach- und Führungskräfte
- Minijob
- Unternehmensversorgung
- Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen

07 Arbeitgeberwechsel – und nun? 15

08 Service: So unterstützen wir Sie 17
- Leistungen des Makler- und Kundenservice bAV bei Canada Life
- Digitale Unterstützung
- Vertriebliche Unterstützung vor Ort

In dieser Fachinformation finden Sie einen Überblick über die verschiedenen Zusagearten sowie Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und deren Besonderheiten. Vertiefende Informationen zu den einzelnen Themen können Sie unseren speziellen Fachinformationen entnehmen, die Sie auch im bAV-Werkzeugkasten im Internet finden.

01 Wer kann über bAV vorsorgen?

Betriebliche Altersversorgung ermöglicht Arbeitnehmern eine hocheffiziente Altersvorsorge über den Arbeitgeber. Doch gilt dies für jeden?

Alle Arbeitnehmer, die in einem festen (auch befristeten) Arbeitsverhältnis stehen, haben einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung über bAV. Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsrentengesetzes sind Arbeiter, Angestellte, Auszubildende und solche Personen, denen Leistungen aufgrund ihrer Tätigkeiten in einem Unternehmen zugesagt worden sind, ohne dass sie Arbeitnehmer sind. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Absatz 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) steht allerdings nur in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern zu. Von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen sind befreite Gesellschafter-Geschäftsführer und Vorstände in Kapitalgesellschaften, da diese sowohl Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerfunktionen erfüllen. Damit hat diese Personengruppen zwar keinen Rechtsanspruch, kann aufgrund ihres Angestelltenverhältnisses grundsätzlich auch über eine bAV vorsorgen.

Übersicht

	Bestehend aus ...	Arbeitnehmer	Beamter	Selbstständiger/ Freiberufler
1. Schicht*	gesetzliche Rentenversicherung	ja	nein	nein
	Basisrente	ja	ja	ja
2. Schicht	Riester	ja	ja	nein**
	bAV	ja	nein	nein
3. Schicht	private Vorsorge	ja	ja	ja

* Hinweis: neben den zwei genannten gibt es weitere Formen der Vorsorge in der 1. Schicht.
** außer Selbstständige, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (hier: Riester möglich)

Besteht ein Anspruch auf Entgeltumwandlung, dann kann der Arbeitnehmer eine Förderung über Riester nach den §§ 10a, 82 Absatz 2 EStG verlangen. Dies ist nur über Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds möglich. Canada Life bietet kein Riester-fähiges Produkt an.

02 Steuer und Sozialversicherung

Einsparungen bei der Steuer und von Sozialversicherungsbeiträgen sind in der bAV ein wichtiger Aspekt. Was wird wie besteuert und wann ist ein Beitrag von der Sozialversicherung befreit?

Allgemein

Die Wahl der geeigneten Altersvorsorge ist abhängig von der persönlichen Lebenssituation. Jede Altersvorsorgeschicht hat hierbei ihre Vorteile. Die bAV ist mit ihrer steuerlichen Förderung Bestandteil der sogenannten 2. Schicht, der Zusatzversorgung.

Steuerliche Abgrenzung der Altersvorsorgeschichten

1. Schicht Basisversorgung (§ 10 Absatz 1 Nr. 2 und Absatz 3 EStG)	— gesetzliche Rente — landwirt. Alterskasse — berufsständ. Versorgung — private Leibrente (auch „Basis-“ oder „Rürup-Rente“)	**Beiträge** als Vorsorgeaufwendungen steuerlich bis zu 100 % abzugsfähig **Leistung** ab 2040 voll steuerpflichtig (2005 zu 50 %, danach bis 2040 jährlich ansteigend, gemäß § 22 Nr.1 a) lit. bb EStG)
2. Schicht Zusatzversorgung	— betriebliche Alters-versorgung — „Riester-Rente“	**Beitrag** im Rahmen der Höchstgrenzen zu 100 % steuerfrei (Ausnahme: Direkt-versicherung nach § 40 b EStG alte Fassung) **Leistung** voll steuerpflichtig (Ausnahme: Direktversicherungen nach § 40 b EStG a. F.; bei Pensionszusage und Unterstützungskasse noch bis 2040: Versorgungsfreibetrag)
3. Schicht a) sonstige begüns-tigte Versorgung	— Vertragsabschluss bis 31.12.2004 von Lebens- und Rentenversicherungen	**Beiträge** als sonstige Vorsorgeaufwendungen (§ 10 Absatz 1 Nr. 3 EStG) evtl. abzugsfähig **Leistung:** Kapitalzahlung in der Regel steuerfrei, Rente mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig
b) „Restversorgung“	— Vertragsabschluss ab 01.01.2005 von Lebens- und Rentenversicherungen	**Beiträge** nicht abzugsfähig **Leistung:** Bei Kapitalauszahlung sind die Erträge voll steuerpflichtig (Ausnahme: hälftiger Unterschiedsbetrag, wenn Laufzeit von 12 Jahren erfüllt und Auszahlung ab einem Alter von 62 Jahren bzw. 60 Jahren mit Vertragsschluss vor 2012), Rente: Ertragsanteilsbesteuerung

Weitere Informationen finden Sie dazu in unserer Infokarte Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Übersicht.

Betriebliche Altersversorgung

In der bAV gibt es bezüglich der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Betrachtung von Beiträgen zwei Möglichkeiten der Förderung. Die parallele Nutzung beider Förderkreise ist möglich.

Förderkreise der bAV

Förderkreis 1: Direktversicherung (sowie Pensionskasse und Pensionsfonds)	Förderkreis 2: Unterstützungskasse und Pensionszusage (Direktzusage)
§ 3 Nr. 63 EStG bis 4 % der BBG* sozialversicherungsfrei und bis 8 % der BBG steuerfrei	kein Zufluss beim Arbeitnehmer, daher unbegrenzte steuerfreie Dotierung möglich (auch in der Entgeltumwandlung)
Der oben genannte steuerfreie Höchstbetrag vermindert sich in der Höhe, in der Beiträge zugunsten einer Direktversicherung oder Pensionskasse pauschal gemäß § 40 b EStG a. F. besteuert werden.	Die Sozialversicherungsfreiheit richtet sich nach der Finanzierungsart. Arbeitgeberfinanzierung: unbegrenzt Entgeltumwandlung: sozialversicherungsfrei bis 4 % der BBG

*Beitragsbemesssungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West)

Bei paralleler Nutzung von Direktversicherung und Unterstützungskasse kann ein Arbeitnehmer 4 % der BBG in der Direktversicherung und 4 % der BBG in der Unterstützungskasse sozialversicherungsfrei einzahlen (per Entgeltumwandlung), insgesamt also bis 8 % der BBG sozialversicherungsfrei.[1]

1 Aktuelle Zahlen finden Sie im Informationsblatt „Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“.

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung im Überblick

Durchführungsweg	steuerliche Behandlung Beiträge	Sozialversicherung bei arbeitgeber-finanzierten Beiträgen	Sozialversicherung bei arbeitnehmer-finanzierten Beiträgen (Entgeltumwandlung)	steuerliche Behandlung der späteren Leistung	Sozialversicherungs-rechtliche Behand-lung der späteren Leistung
Pensionszusage	steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)	beitragsfrei, da kein Zufluss	in Höhe von bis zu 4 % der BBG beitragsfrei gemäß § 14 SGB IV	als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gemäß § 19 EStG zu versteuern	beitragspflichtige Versorgungsbezüge gemäß § 226 SGB V
Unterstützungs-kasse	steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)	beitragsfrei, da kein Zufluss	in Höhe von bis zu 4 % der BBG beitragsfrei gemäß § 14 SGB IV	als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gemäß § 19 EStG zu versteuern	beitragspflichtige Versorgungsbezüge gemäß § 226 SGB V
Direkt-versicherung	bis zu 8 % der BBG nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei, abzüglich der Beiträge, die pauschal nach § 40 b EStG a. F. eingezahlt werden	beitragsfrei nach § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	beitragsfrei gemäß § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 EStG voll zu versteuern	beitragspflichtige Versorgungsbezüge gemäß § 226 SGB V
Pensionskasse	bis zu 8 % der BBG nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei, abzüglich der Beiträge, die pauschal nach § 40 b EStG a. F. eingezahlt werden	beitragsfrei nach § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	beitragsfrei gemäß § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 EStG voll zu versteuern	beitragspflichtige Versorgungsbezüge gemäß § 226 SGB V
Pensionsfonds	bis zu 8 % der BBG nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei, abzüglich der Beiträge, die pauschal nach § 40 b EStG a. F. eingezahlt werden	beitragsfrei nach § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	beitragsfrei gemäß § 1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BBG	als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 EStG voll zu versteuern	beitragspflichtige Versorgungsbezüge gemäß § 226 SGB V

Mögliche Kombinationen der Förderungen in der Entgeltumwandlung

Weitere, mögliche Versorgung → / vorhandene Versorgung ↓	§ 3 Nr. 63 EStG weitere 4 % der BBG Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds	§ 40 b EStG a. F. 1.752 € (ggf. 2.148 €*) Direktversicherung	4 % steuer- und SV-frei** Unterstützungskasse/ Pensionszusage	
§ 3 Nr. 63 EStG 4 % der BBG Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds	ja	ja, wenn eine Altzusage vorhanden ist und vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag pauschal-besteuert erbracht wurde	ja	Arbeitgeberbeiträge gehen vor Beiträge durch Entgeltumwandlung
§ 40 b EStG a. F. 1.752 € (ggf. 2.148 €*) Direktversicherung	ja, es können bis zu 8 % der BBG, jedoch abzüglich der in dem Jahr pauschal besteuerten Beiträge, steuerfrei eingezahlt werden.	–	ja	
unbegrenzt steuerfrei, 4 % der BBG SV-frei Unterstützungskasse/ Pensionszusage**	ja	ja, wenn eine Altzusage vorhanden ist und vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag pauschal-besteuert erbracht wurde	–	Arbeitgeber-beiträge laufen parallel zur Entgelt-umwandlung

* Durchschnittsberechnung: Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Rahmenvertrag versichert, können für einzelne Arbeitnehmer bis zu 2.148 € pro Jahr pauschal besteuert werden, wenn der jährliche Aufwand im Durchschnitt nicht mehr als 1.752 € pro Arbeitnehmer beträgt. Arbeitnehmer mit mehr als 2.148 € Jahresbeitrag fallen aus dieser so genannten Durchschnittsberechnung heraus. Für sie können nur 1.752 € pauschal versteuert werden.

** Unterstützungskasse und Pensionszusage sind grundsätzlich unbegrenzt steuerfrei. Die Begrenzung kommt hier aus dem Sozialversicherungsrecht: Genau wie bei Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds ist in der Entgeltumwandlung alles oberhalb 4 % der BBG sozialversicherungspflichtig, wenn der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist. Arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse und Pensionszusage sind in der Sozialversicherung unbegrenzt dotierbar.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung[2]

Der Arbeitgeber ist nach § 1a Absatz 1a BetrAVG verpflichtet bei allen Entgeltumwandlungen einen Zuschuss von 15 % zu gewähren. Voraussetzung ist, dass er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Das gilt für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist auf 4 % der BBG begrenzt. Natürlich kann der Arbeitgeber auch mehr zum Aufbau der Betriebsrenten seiner Mitarbeiter leisten.

03 Durchführungswege

Die Art der betrieblichen Altersversorgung, die der Arbeitgeber für sein Unternehmen wählt, ist eine Unternehmensentscheidung. Im Folgenden werden einige der Aspekte, die dabei eine Rolle spielen, erläutert.

Wie findet man den richtigen Durchführungsweg?

Der Verwaltungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung sollte sich auf ein Minimum beschränken, damit der Arbeitgeber sich auf seine Kernkompetenzen konzentrieren kann.[3]

- Der Durchführungsweg, für den sich der Arbeitgeber entscheidet, sollte ihm wie auch dem Arbeitnehmer, die Freiheiten bieten, die sich beide wünschen – zum Beispiel die Wahl der Beitragshöhe oder der Laufzeit.
- Damit sich möglichst viele Mitarbeiter für die betriebliche Altersversorgung entscheiden, sollte der Arbeitgeber ein Produkt wählen, das attraktive Renditechancen und gleichzeitig die nötige Sicherheit bietet.

Durchführungswege der bAV im Überblick

versicherungsförmige Durchführungswege	Direktversicherung
	Pensionskasse
	Pensionsfonds
nicht versicherungsförmige Durchführungswege	Unterstützungskasse
	Pensionszusage

Canada Life bietet im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung verschiedene Durchführungswege an: Direktversicherung, rückgedeckte Unterstützungskasse, rückgedeckte Pensionszusage.

Entscheidungsmatrix für Arbeitgeber

	Bilanzberührung	Haftungsrisiko*	Nebenkosten Arbeitgeber		
			Verwaltung/ Gutachten	Pensionssicherungsverein	Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss, § 1a Abs. 1a BetrAVG
rückgedeckte Pensionszusage	ja	nein (kongruent)	(ja)	ja	nein
rückgedeckte Unterstützungskasse	nein	nein (kongruent)	ja	ja	nein
Direktversicherung/ Pensionskasse	nein	nein	nein	nein**	ja
Pensionsfonds	nein	ja	nein	ja	ja

* bei ordnungsgemäßer Einrichtung und Durchführung der Zusage ** Bei Pensionskassen nur, wenn sie dem Sicherungsfonds Protektor angehören.

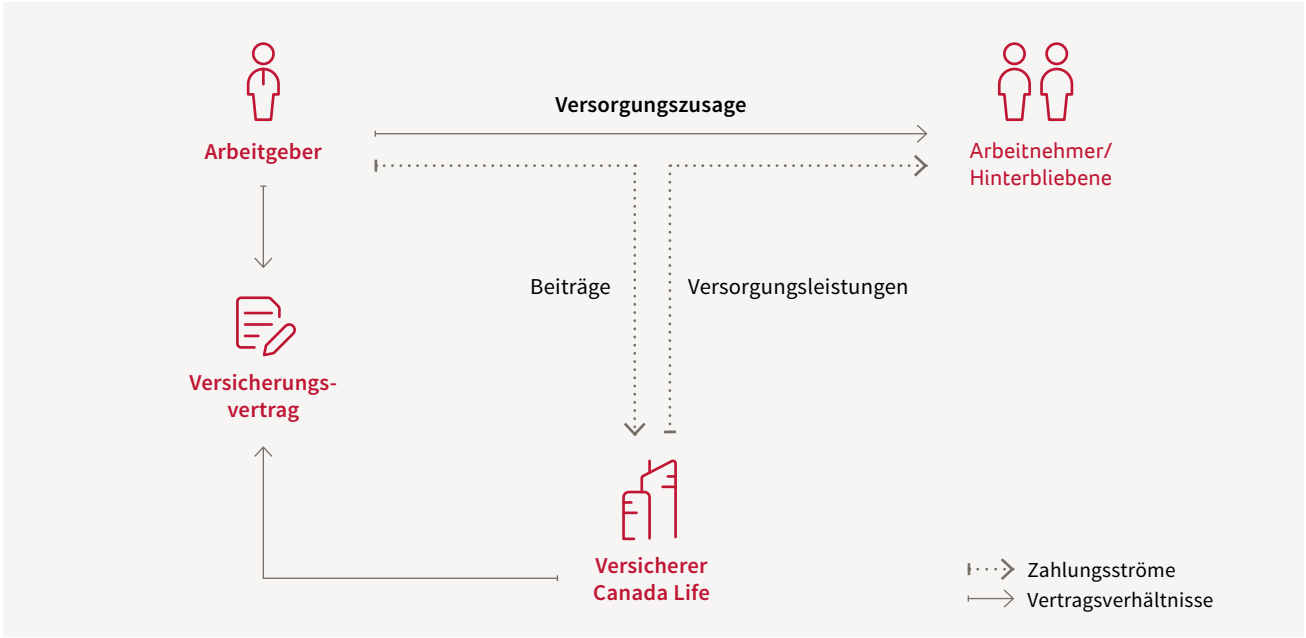
2 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss“
3 Nähere Informationen finden Sie weiter unten im Kapitel „Digitale Unterstützung“

Direktversicherung[4]

Die einfachste und daher beliebteste Form der betrieblichen Altersversorgung

Die Direktversicherung ist eine durch den Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossene Rentenversicherung bei einem Versicherungsunternehmen. Der Arbeitnehmer ist der Begünstigte des Versicherungsvertrags, d. h., er hat im Versicherungsfall einen „direkten" Anspruch gegenüber dem Versicherungsunternehmen. Dies spiegelt sich auch im Namen Direktversicherung.

Rechtsbeziehungen Direktversicherung



Vorteile für den Arbeitgeber:

- Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung wird erfüllt
- keine Rückstellungsbildung in der Bilanz
- in der Regel keine Beitragspflicht an den Pensionssicherungsverein (PSVaG)[5]
- gegebenenfalls Senkung von Lohnnebenkosten
- Beiträge sind als Betriebsausgaben abziehbar
- keine zusätzlichen Verwaltungskosten
- Instrument zur Motivation der Mitarbeiter
- Bindung der Leistungsträger an das Unternehmen
- Auslagerung betriebsfremder Risiken (Tod, Invalidität, Langlebigkeit)

4 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Direktversicherung".
5 PSV-Pflicht besteht, wenn ein widerrufliches Bezugsrecht für den Arbeitnehmer und seine Hinterbliebenen vereinbart oder der Vertrag abgetreten bzw. beliehen ist.

Vorteile für den Arbeitnehmer:

- Geringere Besteuerung des Einkommens bei Entgeltumwandlung
- Ersparnis von Sozialabgaben bis zu einem Beitrag in Höhe von 4 % der BBG; auch bei Entgeltumwandlung
- lebenslang garantierte Rente
- optionale Kapitalleistung statt einer Rente zulässig
- Absicherung der Angehörigen möglich
- Finanzierung von Teilen der Altersversorgung durch Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse

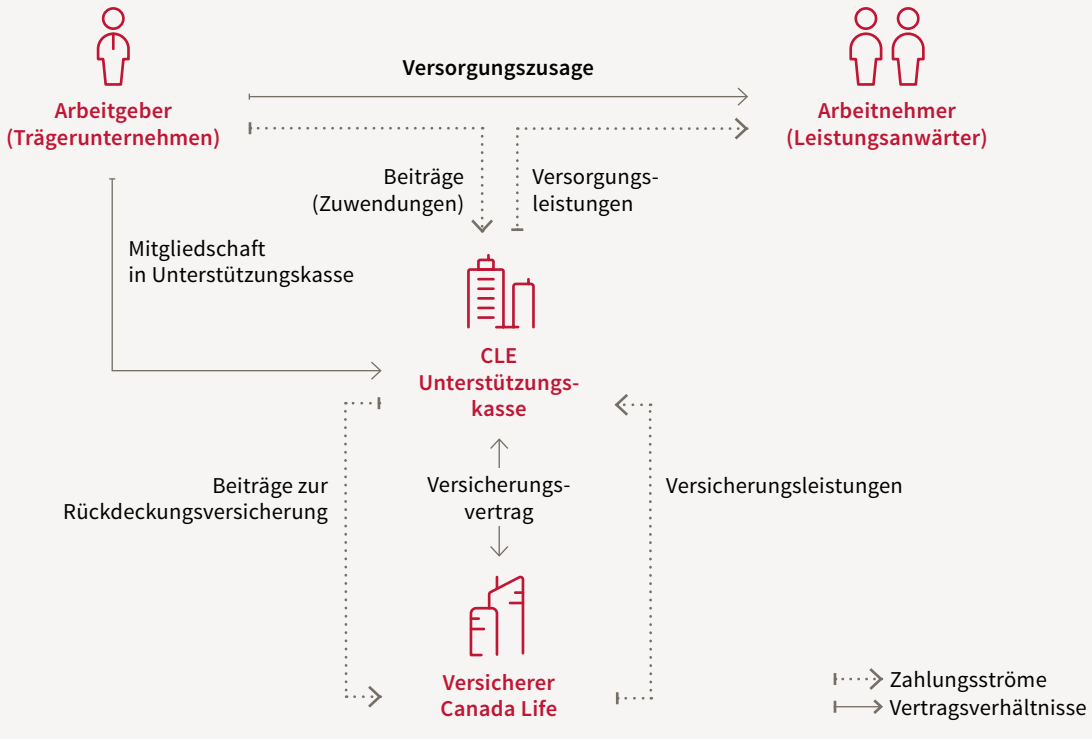
Die Direktversicherung ist speziell für die Unternehmen interessant, die keine Bilanzberührung und einen einfachen Verwaltungsaufwand wünschen. Canada Life verwendet die Zusageform „beitragsorientierte Leistungszusage“ (BOLZ). Dadurch kann der Arbeitgeber einem Mitarbeiter mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften den Vertrag mitgeben, wenn er das Unternehmen vorzeitig verlässt. Die Höhe seiner späteren Rentenleistung ergibt sich aus dem Wert des Versicherungsvertrags (versicherungsförmige Lösung). Der Versicherer tritt ab dann grundsätzlich für den Anspruch des ausgeschiedenen Mitarbeiters ein. Der Arbeitnehmer widerum kann den Vertrag privat weiterführen oder auf den neuen Arbeitgeber übertragen.

Rückgedeckte Unterstützungskasse[6]

Nahezu unbegrenzte Sparbeiträge möglich

Die Unterstützungskasse ist eine überbetriebliche, rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung zur Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber erteilt dabei seinen Mitarbeitern eine Versorgungszusage und leistet die Zuwendungen an die Unterstützungskasse. Diese schließt wiederum eine entsprechende Rückdeckungsversicherung mit Canada Life ab und zahlt dem Mitarbeiter ab Rentenbeginn die vereinbarte Rente aus. Bei der Unterstützungskasse ist eine Kapitalzusage ab Beginn möglich.

Rechtsbeziehungen bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse



6 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Rückgedeckte Unterstützungskasse“

Vorteile für den Arbeitgeber:

- geringer Verwaltungsaufwand
- Vollversorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) und Führungskräfte möglich
- ohne Bilanzberührung
- Wahl zwischen Kapital- oder Rentenzusage
- Beitragshöhe weitgehend unlimitiert, auch gut verdienende Mitarbeiter können angemessen versorgt werden
- Motivationssteigerung insbesondere bei qualifizierten und gut verdienenden Mitarbeitern
- Auslagerung betriebsfremder Risiken (Tod, Invalidität, Langlebigkeit)
- Senkung der Lohnnebenkosten

Vorteile für den Arbeitnehmer:

- wahlweise lebenslang garantierte Rente oder einmalige Kapitalzahlung
- Beitragshöhe nahezu unbegrenzt steuerfrei
- sozialversicherungsfreie Beiträge (bei Entgeltumwandlung begrenzt auf 4 % der BBG)
- hohe Sicherheit durch Insolvenzschutz (PSVaG) und/oder Verpfändung der Rückdeckungsversicherung
- finanzielle Absicherung der Familienangehörigen
- ideal zum Ausgleich größerer Versorgungslücken

Die rückgedeckte Unterstützungskasse ist speziell für diejenigen Unternehmen interessant, die den gesamten Verwaltungs- und Finanzierungsaufwand auslagern möchten. Sie bietet eine individuell und nahezu unbegrenzte Leistungsgestaltung und wird gerne für arbeitgeberfinanzierte Versorgungen genutzt. Darüber hinaus ist die Unterstützungskasse auch für die Entgeltumwandlung – besonders für Arbeitnehmer mit höherem Einkommen oder höherem Beitrittsalter – geeignet. Eine Vollversorgung ist möglich.

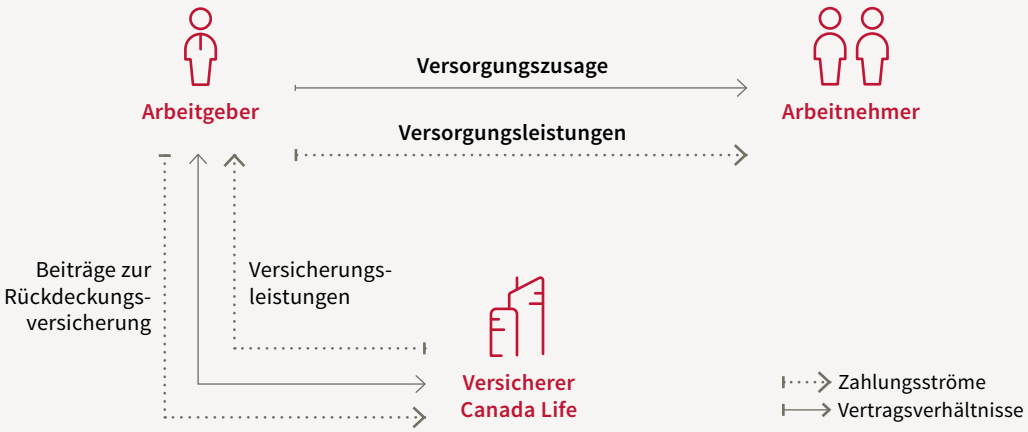
Rückgedeckte Pensionszusage[7]

Die Standardlösung für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF)

Die Pensions- bzw. Direktzusage ist die klassische Form der GGF-Versorgung im deutschen Mittelstand. Mehr als die Hälfte aller Deckungsmittel sind nach wie vor in diesem Durchführungsweg angelegt. Bei der Pensionszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber unmittelbar dem Arbeitnehmer und/oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalls, d. h. im Rentenalter, bei Invalidität oder Tod, die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen. Dabei muss die Pensionszusage nicht unbedingt eine Rentenzahlung darstellen, sie kann auch eine Kapitalleistung vorsehen. Die Finanzierung der Versorgungsleistungen obliegt dem Arbeitgeber. Zur finanziellen Absicherung der eingegangenen Verpflichtung empfiehlt sich in jedem Fall eine Rückdeckungsversicherung. Neue Versorgungszusagen sind heute oftmals sogar so gestaltet, dass sie vollständig auf die Leistungen der Rückdeckungsversicherung abstellen (rückgedeckte Pensionszusage), sodass der Arbeitgeber über die Beitragszahlung hinaus keinen Finanzierungsaufwand hat.

7 Nähere Informationen finden Sie in unseren Fachinformationen „Pensionszusage“ und „GGF-Versorgung (steuerliche Anerkennung)“.

Rechtsbeziehungen bei einer rückgedeckten Pensionszusage



Vorteile für den Arbeitgeber:

- durch Bilanzberührung: gewinnmindernde und so steuersenkende Wirkung
- jährlich neuer Steuerstundungseffekt
- vollständige Bilanzneutralität in Handelsbilanz möglich (Saldierung)
- vollständige Ausfinanzierung des Versorgungsversprechen kann sichergestellt werden (beitragsorientierte Leistungszusage)
- unbegrenzt dotierbar – gerade gut verdienende Mitarbeiter und GGF können angemessen versorgt werden
- Beiträge an Rückdeckungsversicherung sind als Betriebsausgaben absetzbar
- Auslagerung betriebsfremder Risiken (Tod, Invalidität, Langlebigkeit)

Vorteile für den Arbeitnehmer:

- unbegrenzt dotierbar durch fehlenden lohnsteuerlichen Zufluss beim Arbeitnehmer
- zusätzliche Sicherheit durch PSVaG und/oder Verpfändung der Rückdeckungsversicherung
- Sozialversicherungsfreiheit (bei Entgeltumwandlung begrenzt auf maximal 4 % der BBG)
- steuerliche Vorteile durch nachgelagerte Besteuerung
- Absicherung von Hinterbliebenen
- Kapitalzusage ab Beginn möglich

Die rückgedeckte Pensionszusage ermöglicht eine flexible Gestaltung der zugesagten Leistungen und deren Höhe. Da in der Anwartschaftsphase Pensionsrückstellungen zu bilden sind, wird der Unternehmensgewinn und damit die Steuerlast gesenkt. Die Pensionszusage ist damit besonders für Unternehmen geeignet, die Steuerspar- bzw. Investitionseffekte erzielen wollen. Sie ermöglicht es, Arbeitnehmer mit höheren Einkommen zu versorgen. Eine Vollversorgung ist möglich.

04 Rechtsbegründungsakte[8]

Versorgungsverpflichtungen aus bAV bedürfen stets einer besonderen Rechtsgrundlage. D. h. die Versorgungszusage muss auf einem Rechtsbegründungsakt beruhen.

Der Rechtsbegründungsakt entscheidet über die formellen Voraussetzungen bei der Einrichtung und Änderung der bAV. Dabei gilt allgemein der Grundsatz, dass die Versorgungszusage auf dem gleichen Weg zu ändern ist, wie sie zustande kam.

Der Rechtsbegründungsakt kann auf einer individual- oder kollektivrechtlichen Versorgungszusage beruhen. Daher ist zu unterscheiden:

Individualrechtliche Rechtsbegründungsakte:

- Einzelzusage
- Gesamtzusage
- betriebliche Übung
- Gleichbehandlungsgrundsatz

Kollektivrechtliche Rechtsbegründungsakte:

- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag

Im Rahmen des gewählten Rechtsbegründungsaktes kann die Versorgungszusage erfolgen.

05 Die Zusagearten

Der Arbeitgeber hat verschiedene Möglichkeiten, seinem Arbeitnehmer eine bAV zu versprechen. Je nachdem wie er die Zusage mit dem Finanzierungsaufwand und den Leistungen verknüpfen möchte, kann er eine der vier Zusagearten verwenden.

Definitionen der Zusagearten

Leistungszusage (LZ)

Der Arbeitgeber sagt dem Beschäftigten für den Versorgungsfall eine bestimmte Höhe der Leistung zu. Er haftet hinsichtlich der zugesagten Leistung voll.

8 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Rechtliche Rahmenbedingungen zur Einrichtung einer bAV (Rechtsbegründungsakte, Gleichbehandlung und Mitbestimmung des Betriebsrats)".

Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)[9]

Die beitragsorientierte Leistungszusage ist eine Variante der klassischen Leistungszusage. Der Arbeitgeber verpflichtet sich bei dieser Zusageform vor allem, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf eine Versorgungsleistung umzuwandeln. Der Arbeitgeber haftet für die Leistung, die aus den eingezahlten Beiträgen erwirtschaftet wurde. Die „Leistung", die der Arbeitgeber zusagt, findet ihren Ausdruck regelmäßig in einer ab Beginn „garantierten Rente", die auf den Beiträgen und einer garantierten Verzinsung basiert. Kommt es einmal zu einer gewünschten Beitragsfreistellung, so wird eine neue, geringere garantierte Rente kalkuliert – die Zusage wird also herabgesetzt. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wird bei Direktversicherung und Pensionskasse die versicherungsförmige Lösung angewendet. Diese befreit den Arbeitgeber grundsätzlich von einer Haftung und besagt, dass die Unverfallbarkeit der Höhe nach auf den Wert der Versicherung begrenzt ist.

Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)

Hierbei verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Zahlung eines bestimmten Beitrages an einen externen Versorgungsträger. Es kommen dafür nur Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen in Frage. Der Arbeitgeber haftet für die zugesagten Beiträge zum Rentenbeginn. Sind die Beiträge zum Rentenbeginn nicht vorhanden, weil es sich z. B. um ein Produkt mit Verlustmöglichkeit handelt, dann muss der Arbeitgeber die Differenz zahlen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich also das Kapitalanlagerisiko: Der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass eine Rendite von „null" erwirtschaftet wird. Der Arbeitgeber trägt ab „null" abwärts das Risiko, müsste dann also nachleisten. Daneben wird hier nur ein Beitrag zugesagt, d. h., es wird keine garantierte Mindestverzinsung zugesagt; auch wird keine garantierte Rente ab Beginn ausgewiesen. Diese Produkte weisen meist nur eine „mögliche Rente" sowie die „Garantie der Beiträge" aus. Bei dieser Zusageart ist bei einem vorzeitigen Ausscheiden die „versicherungsförmige Lösung" unzulässig.

(Reine) Beitragszusage

Im Rahmen eines Tarifvertrags können die Sozialpartner die Durchführung der bAV in der Form vereinbaren, dass der Arbeitgeber nur einen Beitrag an die im Tarifvertrag vorgesehene Versorgungseinrichtung leisten muss. Die Höhe der Leistung darf gemäß Gesetz nicht garantiert werden. Die Auszahlung einer Leistung darf zudem nur in Form einer Rente erfolgen. Für den Fall, dass der Kapitaldeckungsgrad der Versorgungseinrichtung unzureichend ist, kann auch eine laufende Rente sinken, umgekehrt kann sie auch steigen.

Zwei Sozialpartnermodelle sind bereits vorhanden: Zum einen führte das Unternehmen Uniper ihr Modell mit Beginn Januar 2023 ein, dass ausschließlich von ihren Beschäftigten genutzt werden kann.

Zum anderen ging im November 2022 die Chemieindustrie als bundesweit erste Branche mit ihrem Sozialpartnermodell an den Start. Aufgrund der Einigung der Sozialpartner können die tarifgebundenen Beschäftigten über den ChemiePensionsfonds der R+V eine Betriebsrente mit einer reinen Beitragszusage erhalten.

9 Nähere Informationen finden Sie in userer Fachinformation „Zusagearten (Abgrenzung BOLZ und BZML)"

Die Wahl der Zusageart

In nur 3 Schritten zum Ziel

1	**Wahl der Zusageart durch den Arbeitgeber**	**Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)** (meist Direktversicherung, Unterstützungskasse, vermehrt auch für Pensionszusagen)	**Leistungszusagen (LZ)** (meistens bei Pensionszusagen)	**Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)** (meist fondsgeb. Direktversicherungen, Pensionsfonds)
	Was sagt der Arbeitgeber zu, also wofür steht er ein?	**Beispiel:** Der Arbeitgeber sagt in erster Linie einen Beitrag zu, aus dem sich eine garantierte Leistung errechnet, z. B. auf der Grundlage der Kalkulation des gewählten Versicherungsprodukts. Diese garantierte Leistung ist damit zugesagt, i. d. R. auch eine im Versorgungsfall evtl. darüber hinausgehende Versicherungsleistung (z. B. Schlussbonus o. ä.). Die Haftung des Arbeitgebers kann grundsätzlich auf die Höhe der Versicherungsleistung beschränkt werden.	**Beispiel:** Der Arbeitgeber sagt keinen Beitrag, sondern konkret eine Leistung zu, z. B. eine Altersrente ab Vollendung des 67. Lebensjahres in Höhe von 500 € pro Monat. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Mitarbeiters mit unverfallbaren Anwartschaften wird die reduzierte aufrechtzuerhaltende Leistung zeitanteilig ermittelt (ratierliches Verfahren).	**Beispiel:** Der Arbeitgeber sagt zunächst nur Beiträge und das im Versorgungsfall daraus resultierende Rentenvermögen zu, mindestens jedoch die Summe der zugesagten Beiträge, soweit diese nicht durch Kosten für den evtl. Risikoschutz verbraucht wurden.

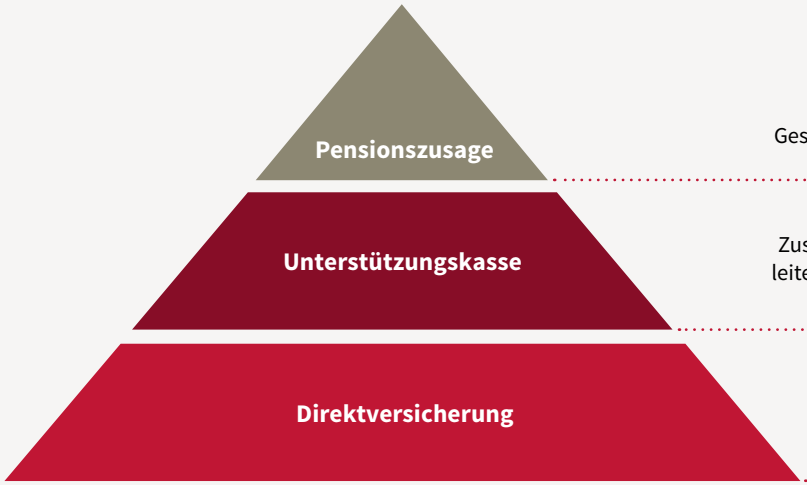
2	**Welche Durchführungswege bietet Canada Life an?**	**Direktversicherung**	**Unterstützungskasse**	**Pensionszusage**
	a) steuerliche Betrachtung der Beiträge	bis zu 8 % der BBG steuerfrei möglich, abzüglich pauschalbesteuerter Beiträge nach § 40 b EStG a. F.	unbegrenzte Steuerfreiheit (parallel zur Direktversicherung möglich)	
	b) sozialversicherungsrechtliche Betrachtung der Beiträge	bis zu 4 % der BBG sozialversicherungsfrei möglich	bei Entgeltumwandlung: bis zu 4 % der BBG parallel zur Direktversicherung möglich, insgesamt sind also bis zu 8 % der BBG sozialversicherungsfrei möglich; falls arbeitgeberfinanziert: unbegrenzt sozialversicherungsfrei	
3	**Anbieter**	**z. B. GENERATION business von Canada Life**		

06 Personalpolitisches Instrument bAV

Arbeitgeber können mittels einer gezielt eingesetzten betrieblichen Altersversorgung Mitarbeiter binden, motivieren und belohnen. Auch zur Gewinnung neuer Mitarbeiter ist eine systematische Implementierung einer bAV sinnvoll.

Ob Direktversicherung, rückgedeckte Unterstützungskasse oder Pensionszusage, ob arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanziert: Canada Life bietet viele Möglichkeiten. Unser Grundkonzept für die bAV im Unternehmen nennen wir „konzeptionelle bAV".

Beispiel einer konzeptionellen bAV im Unternehmen



Zusätzlich für Gesellschafter-Geschäftsführer (nahezu unbegrenzt dotierbar)

Zusätzlich für Abteilungsleiter, Führungskräfte, leitende Angestellte, außertarifliche Mitarbeiter (nahezu unbegrenzt dotierbar)

Basisabsicherung für Arbeiter, Angestellte (steuerfreie Einzahlungen bis 8 % der BBG)

Gehaltszuschuss im bAV-Mantel

Es kann für den Arbeitgeber von Vorteil sein, seinen Mitarbeitern anstelle einer Gehaltserhöhung eine bAV zuzusagen. Er motiviert damit nicht nur seine Mitarbeiter und unterstützt sie bei der notwendigen Altersvorsorge. Vielmehr sind arbeitgeberfinanzierte Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung in gewissen Grenzen auch steuer- und sozialversicherungsfrei; es werden also Lohnnebenkosten eingespart.

Die Win-Win-Situation in der betrieblichen Altersversorgung

Unternehmen	Mitarbeiter
Senkung der Lohnnebenkosten	Schließung der Versorgungslücke im Alter
Evtl. Innenfinanzierung, Steuerstundungseffekte	Reduzierung der Steuerlast, „Sparen aus dem Brutto"
Beiträge zur Altersversorgung der Mitarbeiter sind absetzbare Betriebsausgaben	Minderung der Sozialversicherungspflicht
Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG)	Schutz der bAV vor Anrechnung auf das Bürgergeld
Motivation, Bindung der Arbeitnehmer und somit ... ... Steigerung der eigenen Attraktivität	... Gefühl der Sicherheit, Zufriedenheit, weniger Willen zum Wechsel des Arbeitgebers

Mitarbeiter gewinnen und binden

Eine attraktiv ausgestaltete Unterstützung im Bereich der Altersversorgung kann ein gewichtiges Argument für den potenziellen Interessenten bei der Wahl seines zukünftigen Arbeitgebers sein. Besonders effektiv für die Gewinnung und auch die dauerhafte Bindung von qualifizierten Mitarbeitern ist eine arbeitgeberfinanzierte bAV. Arbeitgeber erleben immer öfter, dass dieses Thema in Bewerbungsgesprächen durch den Bewerber zur Sprache gebracht wird. Die „Zusatzleistung" bAV kann so gegebenenfalls für die Entscheidung eines Bewerbers für einen bestimmten Arbeitgeber ausschlaggebend sein. Eine intelligent gestaltete betriebliche Versorgung bietet die Chance, sich gegenüber Wettbewerbern als attraktiver Arbeitgeber abzugrenzen und Mitarbeiter dauerhaft zu motivieren und zu binden!

Fach- und Führungskräfte

Aufgrund der demografischen Entwicklung sinkt die Zahl der jungen Menschen. Die Zahl der Studierenden geht zurück und die Abwanderung qualifizierter Kräfte in attraktivere Arbeitsmärkte nimmt zu. Die Folge ist ein Mangel an Fach- und Führungskräften. Da gleichzeitig die Bedeutung der bAV insbesondere bei gut ausgebildeten Arbeitnehmern mit höheren Einkommen zunimmt, ist eine attraktive bAV für Fach- und Führungskräfte im Unternehmen unverzichtbar.

Minijob[10]

Aufgrund der Neuregelung zum Minijob ab 01.10.2022 ist ein Überschreiten der Verdienstgrenze für Minijobber attraktiver geworden. Ein Gehalt im Übergangsbereich führt nicht mehr unbedingt zu hohen Abgaben. Hier kommt es sehr darauf an, in welcher Gehaltsspanne und Steuerklasse sich der Arbeitnehmer befindet.

Der Aufbau einer Betriebsrente durch Entgeltumwandlung ist auch weiterhin in bestimmten Situationen (z. B. Steuerklasse V und zusammen veranlagte Ehegatten) wirtschaftlich vorteilhaft. Bei wem im Vordergrund steht, eine zusätzliche Altersvorsorge aufzubauen, lohnt es sich immer. Zu berücksichtigen ist aber auch die Wechselwirkung mit der Grundrente. Somit ist die Komplexität in der Beratung gestiegen.

Unternehmensversorgung

Experten schätzen, dass in Deutschland rund 1,8 Mio. Menschen leben, die zwar in Familienunternehmen offiziell angestellt sind, im Sinne der gesetzlichen Sozialversicherungen jedoch als Unternehmer eingestuft werden. Somit haben sie keinen Anspruch auf Leistung aus diesen Sozialversicherungen. Im Rahmen einer sogenannten sozialversicherungsrechtlichen Statusprüfung kann überprüft werden, ob die betreffende Person tatsächlich sozialversicherungspflichtig ist oder nicht.[11] Ist die Person sozialversicherungsfrei, werden regelmäßig große Teile der bisher geleisteten Sozialversicherungsbeiträge zurückerstattet. Ab diesem Zeitpunkt sind durch die betreffende Person keine Beiträge an die Sozialversicherungsträger mehr zu entrichten. Es ist dann zu entscheiden, wie eine angemessene Altersversorgung sowie Risikoabsicherung herzustellen ist. Hier bieten sich private sowie betriebliche Lösungen an. So kann zum Beispiel im Rahmen der bAV mit einer rückgedeckten Unterstützungskasse oft leicht bei gleichem Nettogehalt ein höherer Beitrag in die Altersvorsorge investiert werden.

10 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Geringverdiener – vom Minijobber bis Geringverdienerförderung"
11 Nähere Informationen zum Statusfeststellungsverfahren finden Sie in unserer Fachinformation „Statusfeststellungsverfahren für GGF".

Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen[12]

Viele Arbeitnehmer erhalten vermögenswirksame Leistungen (VL) von ihrem Arbeitgeber. Dies ist für viele jedoch mit Nachteilen verbunden: relativ enge Einkommensgrenzen bezüglich Arbeitnehmersparzulage, Beiträge vollständig steuer- und sozialabgabenpflichtig, meist kein langfristiger Vermögensaufbau. Oft ist es daher sinnvoller, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf VL zum Beispiel in einen Anspruch auf bAV mittels Direktversicherung umgewandelt wird. Damit erfüllt der Arbeitgeber auch gleich den Rechtsanspruch seiner Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung. Beiträge zur bAV sind in der Regel beim Arbeitgeber, unabhängig von der Art der Finanzierung (Entgeltumwandlung, AG-Finanzierung oder gemischte Finanzierung), als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Vorteile für den Arbeitgeber:

- Recht auf Entgeltumwandlung erfüllt
- Beiträge als Betriebsausgaben absetzbar
- keine Bilanzberührung

Vorteile für den Arbeitnehmer:

- Beiträge sind steuer- und sozialabgabenfrei[13]
- nachgelagerte Besteuerung der Renten mit meist geringerem Steuersatz
- Schutz der bAV vor Anrechnung auf das Bürgergeld
- flexibel bei Arbeitgeberwechsel

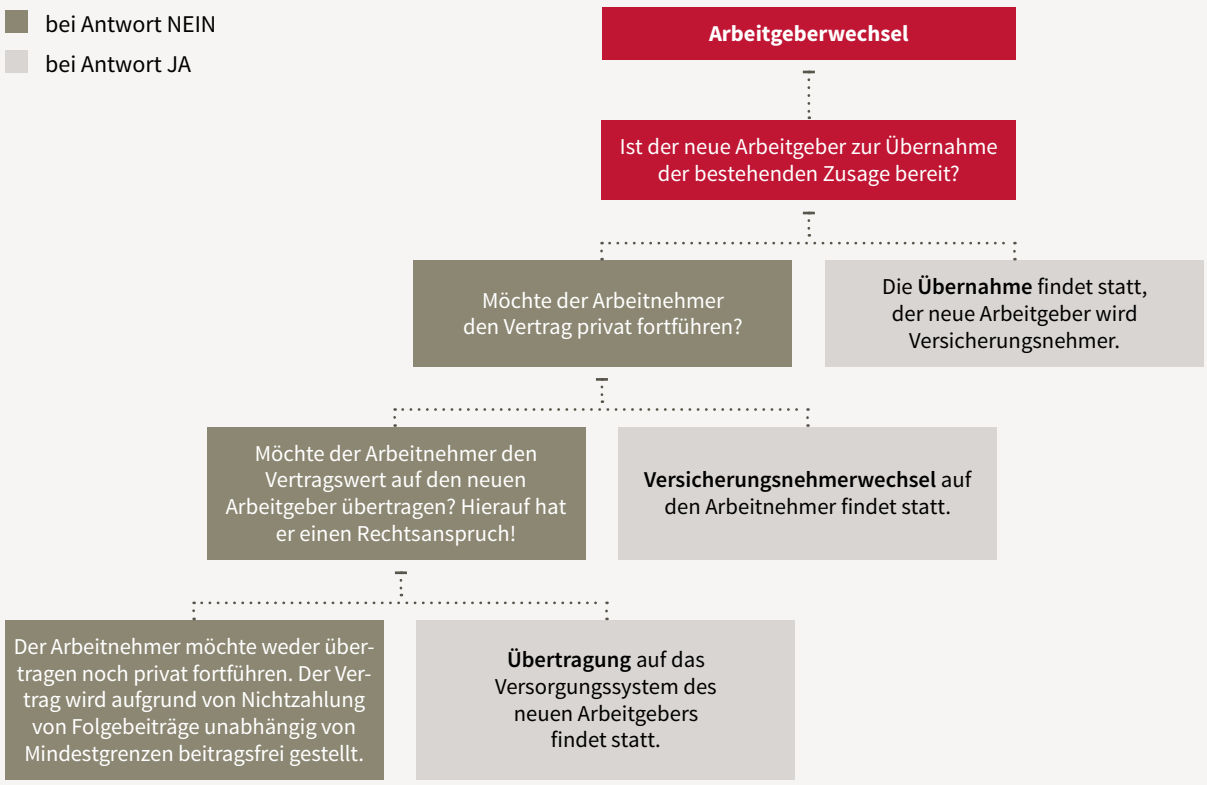
07 Arbeitgeberwechsel – und nun?[14]

Heutzutage ist ein Arbeitgeberwechsel nicht ungewöhnlich. Die Lebensumstände verändern sich, und damit oft auch der Arbeitsplatz. Doch was passiert in diesem Fall mit einer bestehenden bAV?

Grundsätzlich können Beiträge, die Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung in die bAV investieren, nicht verfallen. Jeder Euro, der eingezahlt wird, verwandelt sich in eine Anwartschaft, die auch bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten bleibt. Auch arbeitgeberfinanzierte bAV-Beiträge gehen nicht verloren, wenn die Anwartschaft die sogenannte Unverfallbarkeit erreicht hat. Das ist der Fall, wenn sie mindestens drei Jahre bestand und ein Mindestalter des Arbeitnehmers von 21 Jahren erreicht ist. Unverfallbare Anwartschaften führen zu Versorgungsleistungen des ehemaligen Arbeitgebers, auch wenn der Eintritt des Versorgungsfalls erst lange nach dem Ende der Betriebszugehörigkeit liegt. Daneben besteht aber auch die Möglichkeit, diese bei einem Arbeitsplatzwechsel mitzunehmen, wenn der neue Arbeitgeber damit einverstanden ist. Doch selbst wenn dies nicht der Fall ist, hat der Arbeitnehmer weitere Optionen, wie das folgende Schaubild zeigt.

12 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Vermögenswirksame Leistungen“
13 Mit der Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen verlieren Arbeitnehmer den Anspruch auf staatliche Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz. Diese Förderung kann die Vorteile der Entgeltumwandlung (Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit) in Einzelfällen übersteigen. Bei Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen empfiehlt sich eine individuelle Prüfung.
14 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Portabilität in der bAV“.

Optionen bei Arbeitgeberwechsel



Vereinfachte Darstellung

08 Service: So unterstützen wir Sie

Canada Life bietet sowohl Kunden als auch Vermittlern zahlreiche Dienstleistungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Diese kompetente Unterstützung leisten unsere bAV-Spezialisten im Innen- und Außendienst.

Leistungen des Makler- und Kundenservice bAV bei Canada Life

Der Makler- und Kundenservice bAV bei Canada Life bildet die kommunikative Schnittstelle zwischen unseren Geschäftspartnern, den Kunden und einzelnen Fachabteilungen.

Die fachliche Kompetenz des Teams umfasst ein weites Spektrum. So hilft der Makler- und Kundenservice bAV sowohl vor als auch nach Vertragsschluss bei vielen Vorgängen und Anfragen, die telefonisch oder per E-Mail an das Team gerichtet werden können. Ziel ist dabei immer, eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung zu finden.

Die Leistungen im Einzelnen:

- Erteilen von Auskünften und Weitergabe von Fachinformationen zu bAV-Themen
- Informationsvermittlung und Erläuterungen zu den Tarifen der Canada Life, die in der bAV eingesetzt werden können
- Beantwortung von Anfragen zu Bearbeitungsständen von Anträgen und bestehenden Verträgen
- Unterstützung unserer Geschäftspartner und Kunden bei Rückfragen zu Bearbeitungen
- Erstellung von Beispielrechnungen
- Bereitstellung und Versand von Formularen und Anträgen
- Hilfestellung beim Ausfüllen von Anträgen und sonstigen Formularen
- Erstellung von Steuervorteilsberechnungen
- Erstellung und Verwaltung von Rahmenverträgen im Rahmen der listenmäßigen Erfassung von Anträgen

Unser Service-Team steht Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung: montags bis freitags von 9 bis 18 Uhr unter der Rufnummer 06102 - 306 -1905 oder per E-Mail unter bAV@canadalife.de.

Digitale Unterstützung

Mit dem Canada Life bAVnet bieten wir Ihnen und Ihren Firmenkunden eine moderne und digitale bAV an. Die Verträge können Sie dank unserer Plattform komplett online verwalten. Das spart Aufwand, Zeit und Kosten. Das Portal Canada Life bAVnet ist für Sie und Ihre Firmenkunden kostenfrei.

Für Ihre bAV-Beratung bieten wir Ihnen XEMPUS advisior an. Hiermit können Sie einfach und kompetent Ihre Firmenkunden über die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der bAV informieren und gemeinsam die für ihn passende Lösung festlegen. Auch die Arbeitnehmer können Sie online über die Vorteile der bAV informieren. Mit XEMPUS advisor behalten Sie zusätzlich einen Überblick über Ihre Beratungen.

Vertriebliche Unterstützung vor Ort

Ein wesentlicher Bestandteil unseres Services ist die qualifizierte, schnelle und flächendeckende Vertriebsunterstützung unserer Geschäftspartner vor Ort. Hier unterstützen wir insbesondere bei

- der Gewinnung neuer Firmenkunden,
- der Beratung bestehender Firmenkunden,
- der Analyse, Implementierung und Neuordnung von Versorgungswerken,
- Vorträgen auf Betriebsversammlungen,
- Steuerberater- und Wirtschaftsprüfer-Terminen,
- der Erarbeitung individueller bAV-Konzepte, Fachschulungen und Vertriebsseminare zu bAV-Themen
- und vielem anderen mehr.

Der Einsatz der Canada Life-Spezialisten wird über die betreuenden Broker Consultants der Canada Life gesteuert. Nehmen Sie bei Bedarf bitte Kontakt mit Ihrem zuständigen Ansprechpartner unseres Außendienstes auf oder wenden Sie sich an unseren Makler- und Kundenservice bAV.

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrem vertrieblichen Ansprechpartner oder von

Canada Life Assurance Europe plc,
Niederlassung für Deutschland
Hohenzollernring 72, 50672 Köln, HRB 34058, AG Köln
Postanschrift: Canada Life Assurance Europe plc
Postfach 1763, 63237 Neu-Isenburg
Telefon: 06102-306-1900, Telefax: 06102-306-1901
maklerservice@canadalife.de, www.canadalife.de

Hauptsitz: Canada Life Assurance Europe plc
14/15 Lower Abbey Street, Dublin 1, Ireland
Eingetragener Firmensitz in Irland Nr. 297731

Canada Life Assurance Europe plc unterliegt der allgemeinen Aufsicht der Central Bank of Ireland und der Rechtsaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Nutzungsumfang, Haftungsausschluss: Diese bAV-Fachinformation informiert in allgemeiner Form und gibt Hinweise über Grundsätze im Bereich betriebliche Altersversorgung (bAV). Sie kann eine steuerliche oder rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Es wird keine Haftung für Aktualität oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen.

Marketingunterlage | MI bAV 01 01/2024