

Robert Schwarz

# Betriebliche Altersvorsorge

Leitfaden für die Praxis

*4. Auflage*



Springer Gabler

---

# Betriebliche Altersvorsorge

---

Robert Schwarz

# Betriebliche Altersvorsorge

Leitfaden für die Praxis

4., überarbeitete und aktualisierte Auflage



Springer Gabler

Robert Schwarz  
Berlin, Deutschland

ISBN 978-3-658-30972-5                      ISBN 978-3-658-30973-2 (eBook)  
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-30973-2>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2013, 2017, 2019, 2020  
Die 1. bis 3. Auflage sind unter dem Titel „Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge“ erschienen. Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

---

# I. Vorwort

„Die Rente ist sicher.“ Dieser Satz von Norbert Blüm klingt wohl jedem, der sich mit dem Thema Rente beschäftigt hat, noch in den Ohren. Ob sie es damals tatsächlich war, kann an dieser Stelle wohl offen bleiben.

Heute zumindest scheint sicher, dass die gesetzliche Rente nicht reichen wird, um auch im Alter den gewohnten Lebensstandard halten zu können. Die Absenkung des Rentenniveaus und stetig steigende Lebenshaltungskosten, bei Mieten und Energiekosten sogar deutlich über die Inflationsrate hinaus, machen eine zusätzliche private Vorsorge unabdingbar.

Rechnet man vorsichtig, haben heutige Nettoeinkommen inflationsbedingt in 30 Jahren nur noch die Hälfte ihrer Kaufkraft. Dies bedeutet, ein heute 35-Jähriger muss zu Rentenbeginn in etwa das Zweifache seines aktuellen Nettoeinkommens zur Verfügung haben, um ohne Einbußen weiter leben zu können. Die gesetzliche Rente wird davon vermutlich die Hälfte abdecken können. Der Rest muss privat finanziert werden. Wer also im Alter leben will, anstatt nur zu überleben und seinen Lebensabend genießen möchte, ist gut beraten, die Freiwilligkeit der zusätzlichen Versorgung nicht über zu bewerten und diese als Pflicht zu verstehen.

Eine der zahlreichen Möglichkeiten privat vorzusorgen ist die betriebliche Altersvorsorge. Sie ist eine der ältesten Formen privater Altersvorsorge in Deutschland und gehört heute zur geförderten Zusatzversorgung der zweiten Schicht im so genannten Drei-Schichten-Modell (siehe Tab. 1). Durch die Finanzierung aus dem Bruttoeinkommen und die damit verbundene steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Förderung stellt sie eine der attraktivsten Formen für die private Altersvorsorge überhaupt dar. Wegen der Vielzahl gültiger Rechtsnormen und die sich ständig ändernde Rechtsprechung, ist sie allerdings in der Praxis auch recht komplex.

**Tab. 1** Drei-Schichten-Modell

|   |   |
|---|---|
| Erste Schicht<br>(Basisversorgung)        | Gesetzliche Rentenversicherung, Landwirtschaftliche Alterskassen, Berufsständische Versorgungswerke, Basisrente (Rürup-Rente) |
| Zweite Schicht<br>(Zusatzversorgung)      | Riester-Rente, Betriebliche Altersvorsorge  |
| Dritte Schicht<br>(Kapitalanlageprodukte) | Private Renten-/Lebensversicherungen, Sparpläne, etc.   |

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ermöglicht jedem Arbeitnehmer unabhängig davon wo oder bei wem er beschäftigt ist, diese Form der Altersvorsorge für sich zu nutzen. Im Umkehrschluss bedeutet dies für Arbeitgeber aber, dass sie, um dem Rechtsanspruch gerecht zu werden, eine entsprechende Versorgungsordnung in ihrem Unternehmen bereithalten müssen. Und sei es nur in der kleinsten denkbaren Form – durch die Beauftragung eines Vermittlers mit der Beratung und dem Abschluss von Direktversicherungen für seine Belegschaft. Aber selbst hier lauert die ein oder andere rechtliche Falle, in die ein Unternehmen tappen kann, wenn die einzelnen Schritte nicht sorgfältig geplant und durchdacht wurden.

Das vorliegende Handbuch beschäftigt sich mit den praxisrelevanten Bereichen der betrieblichen Altersvorsorge und richtet sich an Praktiker, die in ihrer täglichen Arbeit mit dem Thema befasst sind – Vermittler, Steuerberater, Personalverantwortliche und Geschäftsführer kleinerer Unternehmen. Es soll gleichermaßen als Einführung in die komplexe Materie und als Nachschlagewerk beim täglichen Umgang mit den Regelungen dienen.

Dabei wurde bewusst auf eine bis ins Detail reichende, umfassende Darstellung verzichtet. Nur die für die Praxis wichtigsten Regelungsbereiche von Betriebsrentengesetz, Arbeits-, Steuer-, und Sozialrecht werden übersichtlich und verständlich dargestellt. Dabei wurde der aktuelle Rechtsstand 2020 berücksichtigt.

Am Schluss wird exemplarisch der Aufbau einer Versorgungsordnung mit den jeweils zu treffenden Entscheidungen beschrieben und ermöglicht so auch Nicht-Spezialisten eine relativ einfache und rechtssichere Handhabung des Themas.

Wegen der besseren Lesbarkeit wurde auf die Verwendung der jeweils männlichen und weiblichen Form verzichtet. Soweit zutreffend sind aber stets beide Geschlechter gemeint.

---

# Inhaltsverzeichnis

|          |  |    |
|----------|--|----|
| <b>1</b> | <b>Rechtsgrundlagen</b> . . . . .                          | 1  |
| 1.1      | Definition . . . . .                                       | 1  |
| 1.1.1    | Leistungsbegriff . . . . .                                 | 2  |
| 1.1.2    | Versorgungsbegriff . . . . .                               | 2  |
| 1.1.3    | Arbeitsverhältnis und Arbeitnehmerbegriff . . . . .        | 4  |
| 1.2      | Anspruch auf Entgeltumwandlung . . . . .                   | 5  |
| 1.2.1    | Grundsatz . . . . .  | 5  |
| 1.2.2    | Durchführung . . . . .                                     | 6  |
| 1.2.3    | Fortführung mit eigenen Beiträgen . . . . .                | 6  |
| 1.2.4    | Tarifvorbehalt . . . . .                                   | 6  |
| 1.2.5    | Arbeitgeberpflichten . . . . .                             | 6  |
| 1.3      | Wichtige Vorschriften des Betriebsrentengesetzes . . . . . | 7  |
| 1.3.1    | Einstandspflicht (§§ 1 und 2 BetrAVG) . . . . .            | 7  |
| 1.3.2    | Unverfallbarkeit (§§ 1b, 2 BetrAVG) . . . . .              | 8  |
| 1.3.3    | Abfindung (§ 3 BetrAVG) . . . . .                          | 14 |
| 1.3.4    | Übertragung (§ 4 BetrAVG) . . . . .                        | 15 |
| 1.3.5    | Gesetzlicher Insolvenzschutz (§§ 7–15 BetrAVG) . . . . .   | 17 |
| 1.3.6    | Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 BetrAVG) . . . . .         | 19 |
| 1.3.7    | Auskunftsanspruch (§ 4a BetrAVG) . . . . .                 | 19 |
| 1.3.8    | Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG . . . . .    | 20 |
| 1.4      | Wichtige arbeitsrechtliche Vorschriften . . . . .          | 20 |
| 1.4.1    | Tarifbindung . . . . .                                     | 21 |
| 1.4.2    | Berücksichtigung entgeltfreier Zeiten . . . . .            | 21 |
| 1.4.3    | Gleichbehandlung . . . . .                                 | 21 |
| 1.4.4    | Teilzeitbeschäftigung . . . . .                            | 23 |

---

|          |   |    |
|----------|---|----|
| 1.4.5    | Befristete Beschäftigungsverhältnisse                                 | 23 |
| 1.4.6    | Mitbestimmung   | 24 |
| <b>2</b> | <b>Zusagearten</b>  | 27 |
| 2.1      | Leistungszusage   | 28 |
| 2.2      | Beitragsorientierte Leistungszusage                                   | 29 |
| 2.3      | Beitragszusage mit Mindestleistung                                    | 31 |
| 2.4      | Beitragszusagen   | 31 |
| <b>3</b> | <b>Durchführungswege</b>  | 33 |
| 3.1      | Versicherungsförmige Durchführungswege                                | 34 |
| 3.1.1    | Rechtsbeziehung   | 34 |
| 3.1.2    | Verwendung gezippter Tarife   | 37 |
| 3.1.3    | Direktversicherung  | 37 |
| 3.1.4    | Pensionskasse   | 38 |
| 3.1.5    | Pensionsfonds   | 40 |
| 3.1.6    | Steuerliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen                   | 41 |
| 3.1.7    | Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen | 47 |
| 3.2      | Nicht-versicherungsförmige Durchführungswege                          | 54 |
| 3.2.1    | Unterstützungskasse   | 54 |
| 3.2.2    | Direktzusage  | 57 |
| <b>4</b> | <b>Zeitwertkonten</b>   | 63 |
| 4.1      | Begriff und Definition  | 63 |
| 4.2      | Führung und Verwaltung der Guthaben                                   | 64 |
| 4.3      | Verwendung der Guthaben   | 67 |
| 4.4      | Steuerrechtliche Behandlung   | 68 |
| 4.5      | Sozialversicherungsrechtliche Behandlung                              | 70 |
| <b>5</b> | <b>Besonderheiten bei bestimmten Personengruppen</b>                  | 73 |
| 5.1      | Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH                             | 73 |
| 5.1.1    | Funktionsweise der GmbH   | 74 |
| 5.1.2    | Beherrschungsbegriff  | 75 |
| 5.1.3    | Konsequenzen für die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge   | 77 |
| 5.1.4    | Versorgungsmodell für einen Gesellschafter-Geschäftsführer            | 83 |
| 5.2      | Familienangehörige  | 84 |
| 5.3      | Geringverdiener   | 85 |

---

|          |   |     |
|----------|---|-----|
| <b>6</b> | <b>Einrichtung einer Versorgungsordnung</b> ..... | 87  |
| 6.1      | Tarifbindung .....                                | 87  |
| 6.2      | Beteiligung des Betriebsrates .....               | 88  |
| 6.3      | Dotierungsrahmen .....                            | 88  |
| 6.4      | Zusageart und Durchführungsweg .....              | 88  |
| 6.5      | Begünstigter Personenkreis .....                  | 89  |
| 6.6      | Mitarbeiterinformation .....                      | 90  |
|          | <b>Anhang</b> .....                               | 91  |
|          | <b>Stichwortverzeichnis</b> .....                 | 117 |

---

# Abkürzungsverzeichnis

|                      |   |
|----------------------|---|
| Abs.                 | Absatz  |
| AG                   | Aktiengesellschaft                              |
| AGG                  | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz             |
| a. F.                | alte Fassung                                    |
| ArbG                 | Arbeitsgericht                                  |
| Az                   | Aktenzeichen                                    |
| BaFin                | Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht |
| bAV                  | betriebliche Altersvorsorge                     |
| BBG                  | Beitragsbemessungsgrenze                        |
| BetrAVG              | Betriebsrentengesetz                            |
| BetrVG               | Betriebsverfassungsgesetz                       |
| BFH                  | Bundesfinanzhof                                 |
| BGH                  | Bundesgerichtshof                               |
| BGB                  | Bürgerliches Gesetzbuch                         |
| BMF                  | Bundesministerium der Finanzen                  |
| Buchst.              | Buchstabe                                       |
| BurlG                | Bundesurlaubsgesetz                             |
| d. h.                | das heißt                                       |
| Doppelbuchst.        | Doppelbuchstabe                                 |
| EntgeltfortzahlungsG | Entgeltfortzahlungsgesetz                       |
| ESTDV                | Einkommensteuerdurchführungsverordnung          |
| ESTG                 | Einkommensteuergesetz                           |
| ESTR                 | Einkommensteuerrichtlinien                      |
| e. V.                | eingetragener Verein                            |
| ggf.                 | gegebenenfalls                                  |

---

|           |  |
|-----------|--|
| GKV       | Gesetzliche Krankenversicherung              |
| GmbH      | Gesellschaft mit beschränkter Haftung        |
| GmbHG     | GmbH-Gesetz                                  |
| GRV       | Gesetzliche Rentenversicherung               |
| HGB       | Handelsgesetzbuch                            |
| i. S. d.  | im Sinne des                                 |
| i. V. m.  | in Verbindung mit                            |
| KStR      | Körperschaftsteuerrichtlinien                |
| KVdR      | Krankenversicherung der Rentner              |
| LAG       | Landesarbeitsgericht                         |
| LStDV     | Lohnsteuerdurchführungsverordnung            |
| LStR      | Lohnsteuerrichtlinien                        |
| n. F.     | neue Fassung                                 |
| Nr.       | Nummer                                       |
| p. a.     | pro Jahr                                     |
| OHG       | Offene Handelsgesellschaft                   |
| PSV a. G. | Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit |
| R         | Richtlinie                                   |
| SGB       | Sozialgesetzbuch                             |
| TzBefG    | Teilzeit- und Befristungsgesetz              |
| UG        | Unternehmergesellschaft                      |
| vgl.      | vergleiche                                   |
| VV a. G.  | Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit      |
| z. B.     | zum Beispiel                                 |
| zzgl.     | zuzüglich                                    |



## 1.1 Definition

Unter betrieblicher Altersvorsorge (bAV) versteht man Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer **von** seinem Arbeitgeber aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden (§ 1 Abs. 1 BetrAVG).

Die Zusage wird vertraglich zwischen den Parteien vereinbart, entweder im Arbeitsvertrag selbst oder durch eine entsprechende Vertragsergänzung. Eine einmal erteilte Zusage kann damit nicht ohne weiteres widerrufen oder reduziert werden. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich an sein Versorgungsversprechen gebunden und spätere Änderungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers sind nicht ohne weiteres möglich. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine arbeitgeber- oder eine arbeitnehmerfinanzierte Zusage handelt.

### **Arbeitgeberfinanziert**

Von arbeitgeberfinanziert spricht man, wenn die Versorgung zusätzlich zum bereits vereinbarten Entgelt geleistet wird (Arbeitgeberbeitrag) und der Arbeitgeber die Beiträge wirtschaftlich allein trägt.

### **Arbeitnehmerfinanziert**

Von arbeitnehmerfinanziert spricht man, wenn der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Gehaltes verzichtet (Arbeitnehmerbeitrag) und hieraus eine Versorgungszusage finanziert wird. Bei der so genannten Entgeltumwandlung trägt der Arbeitnehmer die Beiträge wirtschaftlich allein.

## **Mischfinanzierung**

In der Praxis ist häufig eine Mischform aus beiden Finanzierungsformen anzutreffen. Dabei gibt der Arbeitgeber beispielsweise seine Sozialversicherungsersparnis an den Arbeitnehmer weiter und gewährt in dieser Höhe einen zusätzlichen Beitrag, wenn dieser sich zu einer Entgeltumwandlung entschließt. Der Arbeitgeberzuschuss ist in den meisten Fällen ab 2019 bzw. 2022 obligatorisch, soweit auf Arbeitgeberseite Beiträge zur Sozialversicherung eingespart werden (siehe Abschn. 1.3.8). Liegt eine solche Mischfinanzierung vor, ist die Rechtslage für die einzelnen Teile jeweils getrennt zu beurteilen. In der Folge kann es dazu kommen, dass für ein und denselben Vertrag unterschiedliches Recht anzuwenden ist.

### **1.1.1 Leistungsbegriff**

Der Begriff der Leistung wird im Betriebsrentengesetz nicht näher bestimmt. Somit ist zunächst unerheblich um welche Art Leistung es sich handelt. Neben Geldleistungen in Form einer einmaligen Kapitalzahlung oder in Form laufender (lebenslanger) Rentenzahlungen sind auch Zusagen von Sachleistungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge denkbar. Wird dem Arbeitnehmer beispielsweise für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ein unentgeltliches Wohnrecht in einer Dienstwohnung zugesagt, so handelt es sich um eine Leistung im Sinne des § 1 Abs. 1 BetrAVG (siehe zum Beispiel: BAG vom 16.03.2010 – 3 AZR 594/09; In dem dort verhandelten Fall ging es um so genannte Hausbrandleistungen, die als betriebliche Altersvorsorge zugesagt wurden).

Für steuerliche Zwecke ist aber eine Beschränkung auf bestimmte Leistungen zwingend notwendig und daher in der Praxis üblich. Am häufigsten zu finden sind regelmäßige Rentenzahlungen mit einem (teilweisen) Kapitalwahlrecht.

- Einmalige Kapitalleistungen.
- Laufende Rentenleistungen (mit/ohne Kapitalwahlrecht).
- Sachleistungen.

### **1.1.2 Versorgungsbegriff**

Eine betriebliche Altersvorsorge liegt nach dem Wortlaut des Gesetzes nur dann vor, wenn Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt wurden. Voraussetzung ist somit die unmittelbare Zweckbindung der Leistungen. Dabei erstreckt sich die Zweckbindung sowohl auf den Anlass der Zahlung (unter welchen Bedingungen die Leistung beansprucht werden kann), als auch auf