

Robert Schwarz

# Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge

Alles Wichtige für den täglichen Einsatz



Springer Gabler

---

# Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge

---

Robert Schwarz

# Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge

Alles Wichtige für den  
täglichen Einsatz

Robert Schwarz  
Berlin, Deutschland

ISBN 978-3-658-02845-9  
DOI 10.1007/978-3-658-02846-6

ISBN 978-3-658-02846-6 (eBook)

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 2013

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 Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

*Lektorat:* Irene Buttkus, Imke Sander

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist eine Marke von Springer DE.  
Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.  
[www.springer-gabler.de](http://www.springer-gabler.de)

## 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 dreißig Jahren nur noch die Hälfte ihrer Kaufkraft. Dies bedeutet, ein heute fünfunddreißigjähriger 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 überzubewerten 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. 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.

Drei-Schichten-Modell	
Erste Schicht (Basisversorgung)	Gesetzliche Rentenversicherung, Landwirtschaftliche Alterskassen, Berufsständische Versorgungswerke, Basisrente (Rürup-Rente)
Zweite Schicht (Zusatzversorgung)	Riester-Rente, Betriebliche Altersvorsorge
Dritte Schicht (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 bereit halten 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 2013 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.

Berlin, den 27. März 2013

Robert Schwarz

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	5
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	12
<b>1 Rechtsgrundlagen</b> .....	14
<b>1.1 Definition</b> .....	14
1.1.1 Leistungsbegriff.....	15
1.1.2 Versorgungsbegriff.....	16
1.1.3 Arbeitsverhältnis und Arbeitnehmerbegriff.....	18
<b>1.2 Anspruch auf Entgeltumwandlung</b> .....	20
1.2.1 Grundsatz.....	20
1.2.2 Durchführung.....	20
1.2.3 Fortführung mit eigenen Beiträgen.....	20
1.2.4 Tarifvorbehalt.....	21
1.2.5 Arbeitgeberpflichten.....	21
<b>1.3 Wichtige Vorschriften des Betriebsrentengesetzes</b> .....	23
1.3.1 Einstandspflicht (§§ 1 und 2 BetrAVG).....	23
1.3.2 Unverfallbarkeit (§§ 1b, 2 BetrAVG).....	24
1.3.2.1 Vertragliche Unverfallbarkeit.....	25
1.3.2.2 Gesetzliche Unverfallbarkeit dem Grunde nach.....	25
1.3.2.3 Gesetzliche Unverfallbarkeit der Höhe nach.....	26
1.3.3 Abfindung (§ 3 BetrAVG).....	33
1.3.4 Übertragung (§ 4 BetrAVG).....	35
1.3.5 Gesetzlicher Insolvenzschutz (§§ 7-15 BetrAVG).....	37
1.3.6 Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 BetrAVG).....	39
1.3.7 Auskunftsanspruch (§ 4a BetrAVG).....	40



<b>1.4 Wichtige arbeitsrechtliche Vorschriften</b> .....	41
1.4.1 Tarifbindung .....	42
1.4.2 Berücksichtigung entgeltfreier Zeiten .....	42
1.4.3 Gleichbehandlung .....	43
1.4.4 Teilzeitbeschäftigung.....	44
1.4.5 Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	45
1.4.6 Mitbestimmung .....	46
<b>2 Zusagearten</b> .....	48
2.1 Leistungszusage .....	49
2.2 Beitragsorientierte Leistungszusage .....	51
2.3 Beitragszusage mit Mindestleistung .....	53
<b>3 Durchführungswege</b> .....	55
<b>3.1 Versicherungsförmige Durchführungswege</b> .....	57
3.1.1 Rechtsbeziehung.....	57
3.1.2 Verwendung gezillmerter Tarife .....	60
3.1.3 Direktversicherung .....	61
3.1.4 Pensionskasse .....	62
3.1.5 Pensionsfonds.....	64
3.1.6 Steuerliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen.....	65
3.1.6.1 Zusagen nach § 40b EStG a.F. ....	67
3.1.6.2 Zusagen nach § 3 Nr. 63 EStG .....	69
3.1.6.3 Zusagen nach § 10a EStG (Riester) .....	71
3.1.6.4 Steuerliche Behandlung bei Übernahme / Übertragung.....	73
3.1.6.5 Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber .....	73
3.1.7 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen.....	75
3.1.7.1 Zusagen nach § 40b EStG a.F. ....	76
3.1.7.2 Zusagen nach § 3 Nr. 63 EStG .....	77
3.1.7.3 Zusagen nach § 10a EStG (Riester) .....	78

3.1.7.4 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung beim Arbeitgeber .....	79
<b>Exkurs: Grundzüge der Bilanzierung .....</b>	<b>80</b>
<b>3.2 Nicht-versicherungsförmige Durchführungswege .....</b>	<b>85</b>
3.2.1 Unterstützungskasse .....	85
3.2.1.1 Pauschal dotierte Unterstützungskasse .....	85
3.2.1.2 Rückgedeckte Unterstützungskasse .....	87
3.2.2 Direktzusage .....	89
3.2.3 Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer .....	93
3.2.4 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung beim Arbeitnehmer .....	95
<b>4 Zeitwertkonten .....</b>	<b>97</b>
4.1 Begriff und Definition .....	97
4.2 Führung und Verwaltung der Guthaben .....	99
4.3 Verwendung der Guthaben .....	102
4.4 Steuerrechtliche Behandlung .....	104
4.5 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung .....	106
<b>5 Besonderheiten bei bestimmten Personengruppen .....</b>	<b>109</b>
<b>5.1 Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH .....</b>	<b>109</b>
5.1.1 Funktionsweise der GmbH .....	110
5.1.2 Beherrschungsbegriff .....	111
<b>Exkurs: Verdeckte Gewinnausschüttung .....</b>	<b>114</b>
5.1.3 Konsequenzen für die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge .....	114
5.1.3.1 Statusprüfung .....	115
5.1.3.2 Insolvenzschutz .....	115
5.1.3.3 Anforderungen an eine Zusage auf betriebliche Altersvorsorge ..	115

5.1.4 Versorgungsmodell für einen Gesellschafter-Geschäftsführer .....	122
<b>5.2 Familienangehörige .....</b>	<b>123</b>
<b>5.3 Beschäftigte mit geringem Einkommen .....</b>	<b>125</b>
<b>6 Einrichtung einer Versorgungsordnung .....</b>	<b>126</b>
6.1 Tarifbindung .....	126
6.2 Beteiligung des Betriebsrates.....	127
6.3 Dotierungsrahmen.....	127
6.4 Zusageart und Durchführungsweg .....	127
6.6 Begünstigter Personenkreis .....	129
6.7 Mitarbeiterinformation.....	130
<b>Anhang .....</b>	<b>131</b>
Wichtige Gesetzestexte.....	131
Nützliche Internet-Links .....	148
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>150</b>

## 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
EntgeltfortzahlungsgG	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	Unternehmergeellschaft
vgl.	vergleiche
VV a.G.	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
z.B.	zum Beispiel
zzgl.	zuzüglich

## **1 Rechtsgrundlagen**

### **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 Satz 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 Sozial-

versicherungersparnis an den Arbeitnehmer weiter und gewährt in dieser Höhe einen zusätzlichen Beitrag, wenn dieser sich zu einer Entgeltumwandlung entschließt. 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 S. 1 BetrAVG (siehe zum Beispiel: BAG vom 16.3.2010 - 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 Kapitaleistungen
- 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 die Leistung selbst (was geleistet wird). Im letzten Schritt kommt es auf den begünstigten Personenkreis an (wer die Leistung beanspruchen kann).

#### **Anlass der Versorgung**

Die betriebliche Altersvorsorge deckt nach ihrer Definition bestimmte biometrische Risiken ab (Alter, Invalidität, Tod), welche abschließend im § 1 BetrAVG aufgezählt sind. Andere als die dort bezeichneten Risiken, wie etwa das Krankheitsrisiko, kommen nicht in Betracht (BAG vom 12.12.2006 – 3 AZR 475/05). In Anlehnung an die Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung sind damit folgende Anlässe zulässig:

- Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wegen Alters
- Vorzeitiges, teilweises oder vollständiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wegen Invalidität
- Tod des Arbeitnehmers

Der Bezug der Betriebsrente ist im Normalfall mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen (Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wegen Alters). Ausnahmsweise kann ein früherer Zeitpunkt in Frage kommen, wenn der betreffende Arbeitnehmer dauerhaft eine Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht (§ 6 BetrAVG). Der Bezug einer Betriebsrente ist insoweit an die Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung geknüpft.