



---

**Ausarbeitung**

---

**Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung in Deutschland**

**Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung in Deutschland**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 023/19  
Abschluss der Arbeit: 19. Februar 2019  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales  
Telefon: +49 (30) 227-38646

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Die betriebliche Altersversorgung im System der Alterssicherung in Deutschland</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung</b>	<b>5</b>
2.1.	Arbeitsrechtliche Grundlage: Das Betriebsrentengesetz	5
2.2.	Ausbau der zweiten Säule durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz	6
2.3.	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung	6
<b>3.</b>	<b>Zusagearten und Durchführungswege</b>	<b>7</b>
3.1.	Mögliche Zusagearten	7
3.2.	Leistungszusage	7
3.3.	Beitragsorientierte Leistungszusage	7
3.4.	Beitragszusage mit Mindestleistung	8
3.5.	Reine Beitragszusage	8
3.6.	Die fünf Durchführungswege	9
3.7.	Direktzusage	10
3.8.	Unterstützungskasse	10
3.9.	Versicherungsförmige Durchführungswege: Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung	11
<b>4.</b>	<b>Arbeitsrechtlicher Rahmen</b>	<b>12</b>
4.1.	Haftung	13
4.2.	Entgeltumwandlung	13
4.3.	Unverfallbarkeit	14
4.4.	Portabilität bei Wechsel des Arbeitgebers	16
4.5.	Auszehrungs- und Anrechnungsverbot	17
4.6.	Beginn der Betriebsrente	17
4.7.	Insolvenzversicherung	18
4.8.	Anpassungsprüfungspflicht	19
<b>5.</b>	<b>Steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Rahmen</b>	<b>19</b>
<b>6.</b>	<b>Literatur</b>	<b>21</b>

## 1. Die betriebliche Altersversorgung im System der Alterssicherung in Deutschland

In Deutschland hat sich seit der Industrialisierung ein differenziertes Alterssicherungssystem gebildet, das wie in den meisten entwickelten Ländern auf drei Säulen beruht. So erfolgt die finanzielle Absicherung der älteren Generation über diverse öffentlich-rechtliche Pflichtsysteme sowie die betriebliche und private Altersvorsorge.<sup>1</sup> Zur ersten und wichtigsten Säule der Alterssicherung ist die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung zu zählen, in der die abhängig Beschäftigten als größte Gruppe der Erwerbstätigen und bestimmte schutzbedürftige selbständig Tätige pflichtversichert sind. Daneben bestehen in der ersten Säule als obligatorische weitere Alterssicherungssysteme die Alterssicherung der Landwirte, die berufsständischen Versorgungswerke und die Beamtenversorgung. In der zweiten Säule der Alterssicherung werden als betriebliche Altersversorgung Leistungen verstanden, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zur Sicherung der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zusagen. Zur dritten Säule der Alterssicherung, der privaten Altersvorsorge, gehören alle Formen der privaten Vermögensbildung, die der Vorsorge für das Alter dienen können.

Den einzelnen Sicherungssystemen kommt eine unterschiedliche Bedeutung zu: Die Systeme der ersten Säule stellen in der Regel den größten Teil der zur Absicherung des Lebensstandards erforderlichen Mittel zur Verfügung. Sie haben deshalb für die dort Versorgten die Funktion einer Regel- oder Basissicherung. Die betriebliche Altersversorgung hat als zweite Säule die Funktion, eine vorhandene Regel- oder Basissicherung zu ergänzen. Mit der privaten Altersvorsorge in der dritten Säule soll eine eventuelle Versorgungslücke im Alter zwischen dem letzten Erwerbseinkommen und den Leistungen der ersten beiden Säulen geschlossen werden.

Aufgrund der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung erfolgte mit dem Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensergänzungsgesetz, AVmEG) vom 21. März 2001 und dem Altersvermögensgesetz (AVmG) vom 26. Juni 2001 zwischen den Säulen der Alterssicherung eine Verschiebung hin zu kapitalgedeckter Altersvorsorge, die im Sinne von höherer Eigenverantwortung der Bürger und unter marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht mehr mittelbar staatlich, sondern von privaten Unternehmen angeboten wird. Damit verbunden war ein Paradigmenwechsel von der zuvor leistungsdefinierten hin zu einer einnahmeorientierten gesetzlichen Rentenversicherung: Durch eine modifizierte Rentenanpassung sinkt seitdem allmählich das Rentenniveau zugunsten eines stabilen Beitragsatzes.

Zur Schließung der durch die allmähliche Absenkung des Rentenniveaus neu entstehenden Versorgungslücke wird seit dem Jahr 2002 eine über die bisherigen Alterssicherungssysteme hinausgehende betriebliche und private Altersvorsorge durch die Zahlung einer Zulage bzw. steuerlich gefördert und insoweit eine zusätzliche kapitalgedeckte Alterssicherung aufgebaut, die als sogenannte Riester-Rente bezeichnet wird.

Der Abschluss einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung oder privaten Altersvorsorge ist jedoch nach wie vor nicht obligatorisch.

---

1 Einen Überblick über die Alterssicherung für verschiedene Gruppen von Erwerbstätigen in Deutschland enthält u. A. Viebrok, Holger und Himmelreicher, Ralf K. (2001). In: Verteilungspolitische Aspekte vermehrter privater Altersvorsorge, ZeS-Arbeitspapier 17/2001, S. 19 ff.

## 2. Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung beruht traditionell grundsätzlich auf der Freiwilligkeit seitens der Arbeitgeber. Bereits vor Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung im ausgehenden 19. Jahrhundert gab es Versorgungswerke großer Industrieunternehmen, die ihren Beschäftigten bei Invalidität oder im Alter finanzielle Unterstützung zukommen ließen. Im wirtschaftlichen Aufschwung nach dem Zweiten Weltkrieg diente die betriebliche Altersversorgung zur Motivation und Betriebsbindung der Arbeitnehmer und zur Gewinnung neuer Fachkräfte. Neben Einzelabsprachen traten kollektivvertragliche Regelungen im Rahmen von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen, zum Beispiel für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, mit vielfältigen Ausgestaltungen des anspruchsberechtigten Personenkreises, der Leistungen und ihrer Finanzierung.

Bei der Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung haben die Arbeitgeber komplexe arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen sowie versicherungsmathematische und betriebswirtschaftliche Aspekte zu beachten.

Für die Betrachtung von Versorgungssystemen wird in Anwartschaften und Ansprüche unterschieden. Unter einer Anwartschaft wird das Recht auf eine in der Zukunft fällige Geldleistung verstanden, mithin die in der Ansparphase vor dem Eintritt eines Leistungsfalles in Euro bereits erworbene aber noch nicht zu auszuzahlende Rente. Nach Erfüllung der Voraussetzungen - zum Beispiel die Vollendung eines bestimmten Lebensalters - besteht dann in der Auszahlungsphase ein Anspruch auf Auszahlung der Rente.

### 2.1. Arbeitsrechtliche Grundlage: Das Betriebsrentengesetz

Erst mit dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) vom 19. Dezember 1974 wurde die zweite Säule der Alterssicherung auf eine gesetzliche Grundlage gestellt und Rahmenbedingungen geschaffen. Die bis dahin für die Gewährung einer Betriebsrente geltende freie Vertragsgestaltung und die hierzu ergangene Rechtsprechung sollte durch die arbeitsrechtlichen Regelungen im BetrAVG die sozialen Belange der Arbeitnehmer besser gewährleisten.<sup>2</sup> Zudem wurden Anreize für die Arbeitgeber im Steuerrecht geschaffen.

Gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG liegt eine betriebliche Altersversorgung vor, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass des Arbeitsverhältnisses eine Zusage auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung erteilt hat. Hinterbliebene sind überlebende Ehe- oder Lebenspartner, Kinder und frühere Ehepartner.

Neben dem BetrAVG bilden weiterhin individuelle und kollektive vertragliche Vereinbarungen die Basis der betrieblichen Altersversorgung. So sind insbesondere Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen, einseitigen Zusagen des Arbeitgebers sowie betrieblichen Übungen zu beachten.

---

Schwerpunkte des BetrAVG sind die Unverfallbarkeit, das Auszehrungsverbot, die Insolvenzsicherung und die Anpassungsprüfungspflicht. Nachträglich eingefügt sind unter anderem das Recht auf Entgeltumwandlung, das Recht auf Übertragung und Auskunftsrechte.

## 2.2. Ausbau der zweiten Säule durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Zum 1. Januar 2018 trat mit dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17. August 2017 eine Reihe von weiteren Ergänzungen und Änderungen des BetrAVG Gesetze in Kraft. Der betrieblichen Altersversorgung sollen damit neue Impulse gegeben werden. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz zielt vor allem auf die Stärkung der Zusagebereitschaft kleinerer und mittlerer Unternehmen und einen erleichterten Zugang zur Altersversorgung für Geringverdiener.<sup>3</sup>

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz enthält insbesondere folgende Neuregelungen:

- Einführung einer reinen Beitragszusage (vgl. 3.5) auf tarifvertraglicher Basis,
- Rechtsgrundlage für Tarifverträge, nach der Arbeitnehmer einer Entgeltumwandlung stillschweigend zustimmen und gegebenenfalls ausdrücklich widersprechen müssen (Opting Out),
- verpflichtender Arbeitgeberzuschuss für durch Entgeltumwandlung eingesparte Sozialversicherungsbeiträge,
- Verdoppelung der steuerfreien Beträge für Aufwendungen des Arbeitgebers zu versicherungsförmigen Durchführungswegen von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung,
- steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern und
- Freibetrag von mindestens 100 Euro bis zu derzeit 212 Euro für Betriebsrenten bei der Bedürftigkeitsprüfung für die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung.

## 2.3. Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung<sup>4</sup>

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist je nach Branche und Betriebsgröße unterschiedlich ausgeprägt. Während in der Privatwirtschaft der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersversorgung mit 81 Prozent im Kredit- und Versicherungsgewerbe am höchsten ist, hat nur etwa jeder Fünfte im Gastgewerbe eine Zusage auf eine Betriebsrente erhalten.

Je größer der Betrieb bzw. das Unternehmen ist, desto höher sind in der Regel die Leistungen und der Anteil der in die betriebliche Altersversorgung einbezogenen Beschäftigten. Der Anteil der Beschäftigten mit Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung liegt in Betriebsstätten mit weniger als zehn Arbeitnehmern nur bei 28 Prozent. Dagegen erwerben in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten bereits mindestens 44 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

---

3 Gesetzentwurf Bundestagsdrucksache 18/11286.

4 Vgl. Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 (Alterssicherungsbericht 2016), Bundestagsdrucksache 18/10571, S. 97 ff.

eine Betriebsrentenanwartschaft. Für Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten liegt dieser Anteil sogar bei 83 Prozent.

Insgesamt wird der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersversorgung auf rund 60 Prozent geschätzt; dies entspricht ca. 17 Millionen Beschäftigten. Eine exakte Angabe der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung unter den Beschäftigten ist aus methodischen Gründen nicht möglich, weil Beschäftigte zeitgleich mehrere Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung haben können.

### **3. Zusagearten und Durchführungswege**

Für eine betriebliche Altersvorsorge können die Arbeitgeber zwischen vier verschiedenen Zusagearten und fünf Durchführungsweisen wählen, für die jeweils Besonderheiten zu beachten sind.

#### **3.1. Mögliche Zusagearten**

Eine betriebliche Altersversorgung kann über eine individualvertragliche oder als kollektive Betriebsvereinbarung zugesagt werden. International wird zwischen Leistungszusagen - Defined Benefit - und Beitragszusagen - Defined Contribution - unterschieden. Wird aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Höhe des bezogenen Arbeitsentgelts eine bestimmte Betriebsrente als Leistung zugesagt, handelt es sich um eine Leistungszusage. Hier tragen allein die Arbeitgeber eventuelle Anlagerisiken und haften allein für die Erfüllung der zugesagten Leistung. Wird durch den Arbeitgeber dagegen eine bestimmte Beitragsleistung zur betrieblichen Altersversorgung zugesagt, liegt eine Beitragszusage vor. Hier gehen die Anlagerisiken je nach Art der Beitragszusage mehr oder weniger auf die Arbeitnehmer über.

Neben den ursprünglich für die betriebliche Altersversorgung vorgesehenen Leistungszusagen sind nach und nach die beitragsorientierte Leistungszusage, die Beitragszusage mit Mindestleistung und die reine Beitragszusage eingeführt worden.

#### **3.2. Leistungszusage**

Gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet sich der Arbeitgeber bei einer unmittelbaren Leistungszusage zu einer betrieblichen Altersversorgung, eine klar definierte Leistung zu gewähren, deren Erfüllung er in der Folgezeit sicherstellen muss. Die Höhe der späteren Versorgungsleistung wird bereits mit der Zusage als fester Betrag oder als Prozentsatz des erzielten Verdienstes festgelegt. Dagegen ist die Höhe des zur Leistungserbringung erforderlichen Aufwands unbestimmt. Für die Erfüllung der Leistungszusage kommen alle fünf Durchführungswege in Betracht.

#### **3.3. Beitragsorientierte Leistungszusage**

Mit dem Rentenreformgesetz 1999 (RRG 1999) vom 16. Dezember 1997 wurde in § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG die beitragsorientierte Leistungszusage eingeführt. Sie liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge für eine bestimmte Leistung auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aufzuwenden, die sich beispielsweise an der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Höhe des letzten Gehalts orientiert. Hierfür wird der erforderliche Beitragsaufwand durch

---

Umrechnung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen bestimmt. Im Unterschied zur unmittelbaren Leistungszusage wird den Arbeitnehmern zusätzlich die Höhe der zur Finanzierung der Versorgungsleistung vom Arbeitgeber aufzuwendenden Beträge mitgeteilt.

Für die Umrechnung wird unter Berücksichtigung der verbleibenden Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand anhand eines Rechnungszinssatzes das Kapital berechnet, das für die zugesagte betriebliche Altersversorgung erforderlich ist. Für den Arbeitgeber ist die beitragsorientierte Leistungszusage besser kalkulierbar als die unmittelbare Leistungszusage. Auch für die Erfüllung der beitragsorientierten Leistungszusage kommen alle fünf Durchführungswege in Betracht.

#### 3.4. Beitragszusage mit Mindestleistung

Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist mit dem AVmG zum 1. Januar 2002 als neue Zusageart in § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG eingeführt worden. Sie ist im Zusammenhang mit der gleichzeitigen Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung zu sehen. Um anlagebedingte, also betriebsfremde Risiken für die Arbeitgeber ausschließen zu können, liegt eine betriebliche Altersversorgung nunmehr auch vor, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen, aus welcher der Arbeitnehmer die sich daraus ergebenden Versorgungsleistungen erhält. Insoweit handelt es sich um versicherungsförmige Durchführungswege mit entsprechender staatlicher Aufsicht. Der Arbeitgeber haftet nur noch für die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht worden sind. Das Anlagerisiko trägt insoweit zwar der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber haftet jedoch subsidiär gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die Erfüllung der zugesagten Leistung.

Die Beitragszusage mit Mindestleistung unterscheidet sich von der unmittelbaren Leistungszusage und der beitragsorientierten Leistungszusage dadurch, dass während der Anwartschaftsphase nur die Höhe der Beiträge der vom Arbeitgeber zugesagten Beitragszahlung, nicht jedoch die Höhe der späteren Versorgungsleistung bekannt ist. Diese ergibt sich erst durch die Verrentung des bis dahin angesparten Kapitals, dessen Höhe wiederum entscheidend von den Erträgen abhängig ist, die mit den geleisteten Beiträgen über die Jahre erwirtschaftet werden konnten.

#### 3.5. Reine Beitragszusage

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ist zum 1. Januar 2018 schließlich in § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG die reine Beitragszusage eingeführt worden. Sämtliche Pflichten des Arbeitgebers aus der betrieblichen Altersversorgung sind bei der reinen Beitragszusage nach dem Prinzip „Pay and forget“ allein mit der Zahlung der Beiträge erfüllt, so dass für ihn keinerlei Haftungsrisiko mehr besteht. Allerdings ist die reine Beitragszusage an tarifvertragliche Vereinbarungen gebunden, nach denen die Beiträge zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen sind, weshalb diese Zusageart auch als Sozialpartnermodell bezeichnet wird.



### 3.6. Die fünf Durchführungswege

Den Arbeitgebern stehen für die betriebliche Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter fünf Durchführungswege zur Verfügung: Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionsfonds, Pensionskasse sowie Direktversicherung. Der mit Abstand bedeutendste Durchführungsweg in der betrieblichen Altersversorgung ist die Direktzusage.

Im Jahr 2016 verfügten die Unternehmen und externen Versorgungsträger in allen Durchführungsweisen über vorhandene Deckungsmittel von insgesamt rund 594 Mrd. Euro.<sup>5</sup> Anteilig entfielen auf

– Direktzusagen	= 50,1 %,
– Unterstützungskassen	= 6,3 %,
– Pensionsfonds	= 6,0 %,
– Pensionskassen	= 27,0 %,
– Direktversicherungen	= 10,7 %.

Die Durchführungswege unterscheiden sich durch die Art der Finanzierung, der Kapitalanlage, der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Beiträgen und Leistungen sowie der staatlichen Aufsicht und Insolvenzsicherung. Wird eine Versorgung unmittelbar zugesagt, handelt es sich um eine Direkt- oder Pensionszusage. Darüber hinaus kann die betriebliche Altersversorgung auch mittelbar zugesagt werden. Sie wird gegebenenfalls nicht über den Arbeitgeber selbst, sondern über einen Versorgungsträger abgewickelt. Hierfür stehen als Durchführungswege die Unterstützungskasse, der Pensionsfonds, die Pensionskasse und die Direktversicherung zur Verfügung.

Direkt- oder Pensionszusage und Unterstützungskasse sind interne Durchführungswege, bei denen der Arbeitgeber bei größerer Flexibilität voll in der Haftung für die angemessene Rückstellung der zugesagten Beiträge sowie die Auszahlung der späteren Versorgungsleistungen bleibt. Dafür besteht ein größerer steuerrechtlicher Spielraum, insbesondere für Zusagen einer betrieblichen Altersversorgung für Führungskräfte. Ein Rechtsanspruch seitens des Arbeitnehmers besteht im Rahmen der internen Durchführungswege ausschließlich gegenüber dem Arbeitgeber.

Bei den externen, versicherungsförmigen Durchführungsweisen - Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung - wird eine unabhängige dritte Institution als Versorgungsträger tätig. Der Arbeitgeber zahlt zwar die zugesagten Beiträge an den Versorgungsträger, aber für die Versorgungsleistung an sich haftet der Arbeitgeber nicht. Vielmehr erwirbt der Arbeitnehmer direkt einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen gegenüber dem Versorgungsträger, der mit den Beiträgen selbständig wirtschaftet. Allerdings hat der Arbeitgeber außer bei der reinen Beitragszusage für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG auch dann einzustehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Er haftet somit subsidiär.

---

<sup>5</sup> Schwind, Joachim (2018). Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgungen 2016, in: BetrAV 04/2018, S. 309 ff.

### 3.7. Direktzusage

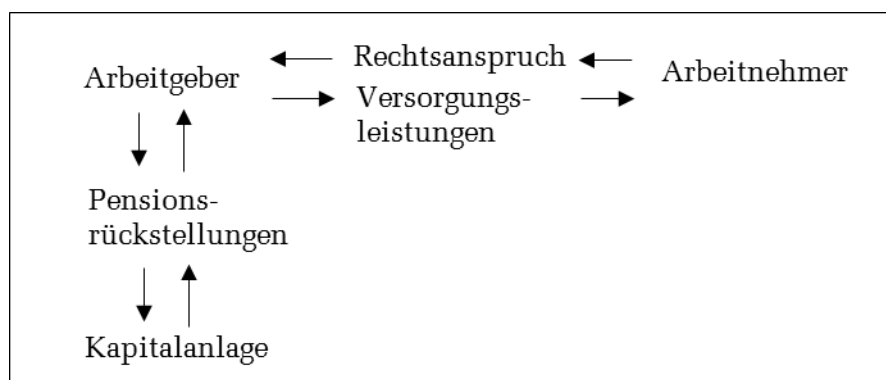
Bei dem aus § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG folgenden Durchführungsweg der Direktzusage verspricht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als unmittelbare Versorgungszusage aus dem Arbeitsverhältnis, Leistungen im Alter, bei Invalidität und/oder an Hinterbliebene im Todesfall zu erbringen. Der Arbeitgeber ist damit zugleich auch Versorgungsträger und hat durch gewinnmindernde, nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelte Pensionsrückstellungen, die er selbst unternehmensintern anlegt, die Durchführung zu gewährleisten.

Die Mittel der Rückstellungen können beispielsweise im Betrieb oder in Aktien, Wertpapiere und Immobilien investiert werden. Der Arbeitgeber unterliegt dabei keinerlei Beschränkungen, auch die Erträge aus Vermögensanlagen sind frei verwendbar.

Zur Finanzierung der Leistungen kommen auch entsprechende Rückdeckungsversicherungen in Betracht. Dabei wird auf das Leben des Arbeitnehmers eine Versicherung abgeschlossen, für die der Arbeitgeber bezugsberechtigt ist.

Externe Unternehmen oder Versicherungen werden zur Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge aus einer Direktzusage nicht beteiligt. Bei Abschluss einer Rückdeckungsversicherung besteht ein Rechtsverhältnis ausschließlich zwischen dem Arbeitgeber und einem Versicherungsunternehmen. Ein anderer Begriff für die Direktzusage ist die Pensionszusage.

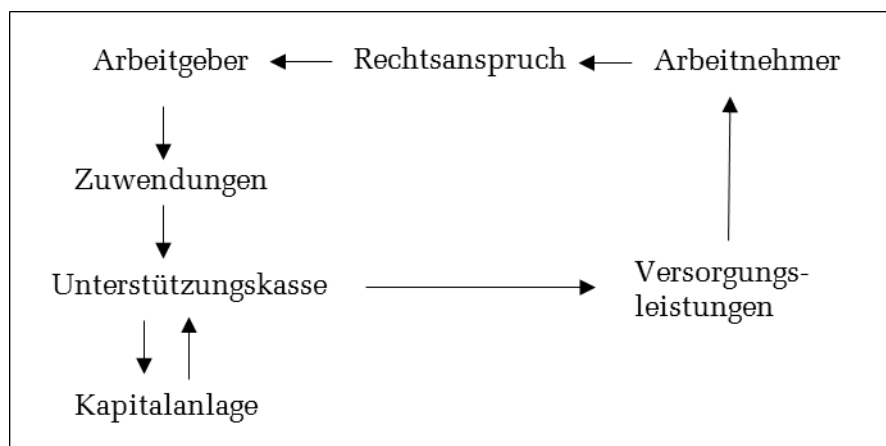
Abbildung Direktzusage:



### 3.8. Unterstützungskasse

Unterstützungskassen sind gemäß § 1b Abs. 4 BetrAVG von einem oder mehreren Arbeitgebern eingerichtete rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewähren, ohne dass ein Rechtsanspruch darauf besteht. Der Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen richtet sich weiterhin unmittelbar gegen den Arbeitgeber. Als Rechtsform kommen für die Unterstützungskasse der eingetragene Verein, eine GmbH oder eine Stiftung in Betracht. Die Finanzierung erfolgt aus Vermögenserträgen und Zuwendungen der sie tragenden Arbeitgeber. Hinsichtlich der Vermögensanlage unterliegen Unterstützungskassen keiner Beschränkung.

Abbildung Unterstützungskasse:



Die Mittel für die Versorgungsleistungen werden von den Unterstützungskassen häufig durch den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen bei Lebensversicherungsunternehmen beschafft. Insofern ist zwischen rückgedeckten Unterstützungskassen und sogenannten pauschaldotierten Unterstützungskassen zu unterscheiden. Während rückgedeckte Unterstützungskassen die vollständige Finanzierung der Anwartschaften bezwecken, wird bei pauschaldotierten Unterstützungskassen lediglich ein Reservepolster aufgebaut. Die vollständige Ausfinanzierung erfolgt erst bei Fälligkeit der Versorgungsleistungen.

Für die Unternehmen besteht der Vorteil, dass alle die betriebliche Altersversorgung betreffenden Verwaltungsangelegenheiten von der rechtlich selbständigen Unterstützungskasse erledigt werden und so keine Kapazitäten innerhalb des Unternehmens gebunden werden.

### 3.9. Versicherungsförmige Durchführungswege: Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung

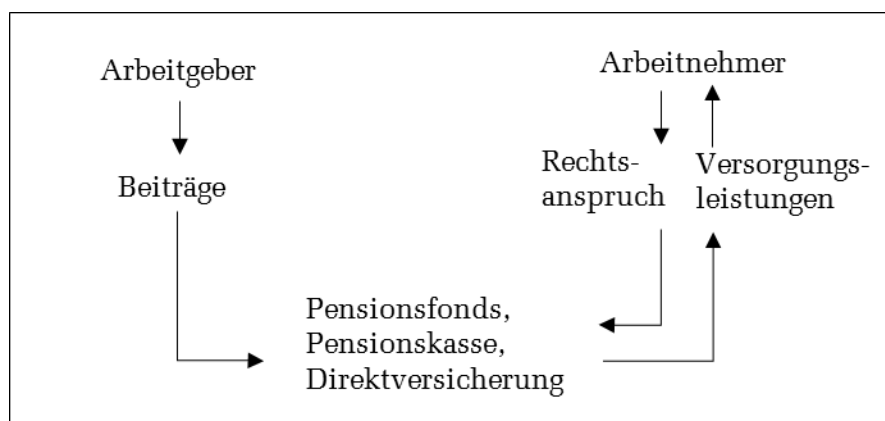
Bei den zum 1. Januar 2005 eingeführten Pensionsfonds handelt es sich gemäß § 1b Abs. 3 BetrAVG um rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewähren. Nach den näheren Bestimmungen der §§ 112 ff. des Gesetzes über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen (Versicherungsaufsichtsgesetz - VAG) erbringt ein Pensionsfonds in der Rechtsform der Aktiengesellschaft oder des Pensionsfondsvereins auf Gegenseitigkeit im Wege des Kapitaldeckungsverfahrens Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber zugunsten der Arbeitnehmer. Pensionsfonds unterliegen nicht den strengen Restriktionen herkömmlicher Lebens- und Rentenversicherungen. Sie dürfen ihr Vermögen auch am Aktienmarkt anlegen, um dessen Renditechancen besser nutzen zu können. Insoweit können von den Pensionsfonds auch nichtversicherungsförmige Leistungen erbracht werden.

Das daraus resultierende höhere Risiko der Vermögensanlage wird insbesondere bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung vom Arbeitgeber mitgetragen. Bleibt das Deckungskapital und damit die Versorgungsleistung unter der Summe der Beiträge, die als Mindestleistung zugesagt worden ist, hat der Arbeitgeber dafür einzustehen.

Auch Pensionskassen sind als rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen in § 1b Abs. 3 BetrAVG aufgeführt. Dabei handelt es sich nach Maßgabe der §§ 118a ff. VAG um spezielle Lebensversicherungsunternehmen, die von einem oder mehreren Unternehmen getragen werden und den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten versicherungsförmigen Leistungen gewähren. Die Arbeitnehmer werden selbst Versicherungsnehmer bei der Pensionskasse. Die Arbeitgeber haben durch Beitragszahlungen sicherzustellen, dass die zugesagten Versorgungsleistungen erbracht werden können.

Beim dem in § 1b Abs. 2 BetrAVG definierten Durchführungsweg der Direktversicherung schließt der Arbeitgeber per Einzel- oder Gruppenvertrag eine Lebensversicherung bei einem Versicherungsunternehmen für seine Arbeitnehmer ab. Versicherungsnehmer und Beitragszahler ist somit der Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer im Versicherungsvertrag als Begünstigte einsetzt. Die Direktversicherung eignet sich wegen des geringen Verwaltungsaufwands auf der Arbeitgeberseite besonders für kleinere Unternehmen und Betriebe. Kapitalanlage und -verwaltung sowie die spätere Auszahlung der Versorgungsleistungen werden von der Versicherungsgesellschaft vollumfänglich übernommen.

Abbildung versicherungsförmige Durchführungswege:



#### 4. Arbeitsrechtlicher Rahmen

Eine betriebliche Altersversorgung liegt gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vor, wenn einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden. Die Zahlung der Betriebsrenten erfolgt regelmäßig in Form einer lebenslangen Rente, allerdings ist meist auch eine einmalige Auszahlung des angesparten Kapitalbetrags möglich. Die Zusage des Arbeitgebers auf Gewährung einer Betriebsrente kann im Einzelarbeitsvertrag oder auch auf kollektiver Basis über eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag erfolgen. Bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Werden in einem Unternehmen Arbeitnehmer unterschiedlich behandelt, muss dies sachlich gerechtfertigt sein. Sogenannte beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer sind nicht als Arbeitnehmer, sondern als Unternehmer anzusehen. Das BetrAVG findet daher keine Anwendung für Gesellschafter-Geschäftsführer, wenn diese maßgeblichen Einfluss auf das Unternehmen ausüben können.

#### 4.1. Haftung

Die Arbeitgeber haften für die von ihnen im Rahmen einer Direktzusage oder über eine Unterstützungskasse zugesicherten Leistungen. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG haben Arbeitgeber für die Erfüllung der Zusagen aber auch dann einzustehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über sie selbst erfolgt. Sie haften insoweit für die Erfüllung ihrer Zusagen auch dann, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse, eine Unterstützungskasse oder eine Direktversicherung erfolgt, es sei denn, die betriebliche Altersversorgung wurde aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarung über eine reine Beitragszusage zugesagt. Hier bestehen für den Arbeitgeber abgesehen von der Zahlung der Beiträge keine weiteren Pflichten.

Der Umfang der Haftung ist bei den übrigen Zusagearten von der Form der erteilten Zusage abhängig: Bei Leistungszusagen und beitragsorientierten Leistungszusagen tragen die Arbeitgeber das Anlage- und Renditerisiko, indem sie bei Insolvenz des Versorgungsträgers oder einer hinter der Zusage zurückbleibenden Rendite für die Zahlungsverpflichtungen einstehen. Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung ist dagegen das Risiko zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt. Die Arbeitgeber stehen lediglich für den Erhalt der eingezahlten Beiträge ein, während die Arbeitnehmer das Anlagerisiko im Übrigen zu tragen haben.

#### 4.2. Entgeltumwandlung

Seit der Einführung der Zahlung einer Zulage beziehungsweise einer steuerlich geförderten zusätzlichen kapitalgedeckten Alterssicherung im Jahr 2002 haben Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung, wenn sie bereit sind, dafür auf Teile ihres Gehalts zu verzichten. Gegebenenfalls unterliegt nicht mehr der gesamte Arbeitsverdienst der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung. Ursprünglich war die Entgeltumwandlung als bis zum Jahre 2008 befristete Ausnahmeregelung vorgesehen. Die Befristung ist jedoch nachfolgend durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vom 10. Dezember 2007 aufgehoben worden.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Jahr 2019 entspricht dies jährlich 3.216 Euro, beziehungsweise monatlich bis zu 268 Euro, die gegebenenfalls weder der Steuerpflicht noch der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung unterliegen.<sup>6</sup> Als Mindestbeitrag sind für die Entgeltumwandlung ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße aus § 18 Abs. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IV) zu verwenden. Dies sind derzeit jährlich 373,80 Euro und monatlich 31,15 Euro.<sup>7</sup> Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung gemäß § 17 Abs. 5 BetrAVG nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist.

---

6 Die jährliche Beitragsbemessungsgrenze beträgt für das Jahr 2019 laut Anlage 2 des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VI) 80.400 Euro.

7 Für das Jahr 2019 beträgt die Bezugsgröße 37.380 Euro, vgl. Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019.

Die Entgeltumwandlung ist für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung möglich. Arbeitnehmer können zur Entgeltumwandlung den Abschluss einer Direktversicherung verlangen, wenn ihre Arbeitgeber weder eine Durchführung über eine Pensionskasse noch über einen Pensionsfonds anbieten. Soweit bereits eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine darüber hinausgehende Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 2 BetrAVG ausgeschlossen.

Während der Beitragsphase kommt es bei der Entgeltumwandlung aufgrund der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit zu Einsparungen, die als zusätzliche Mittel für die betriebliche Altersversorgung eingesetzt werden können. Dem stehen geringere Leistungen aus der Sozialversicherung und die nachgelagerte Besteuerung sowie die Beitragspflicht der Alterseinkünfte in der Kranken- und Pflegeversicherung entgegen. Eine Entgeltumwandlung kann auch über den Grenzwert hinaus in den Durchführungsweisen Direktzusage und Unterstützungskasse erfolgen und für Arbeitnehmer mit höheren Entgelten Steuervorteile bringen.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 ist unter anderem für die im Rahmen der über eine Entgeltumwandlung finanzierten versicherungsförmigen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss eingeführt und hierfür in § 1a BetrAVG der Abs. 1a ergänzt worden. Danach müssen Arbeitgeber 15 Prozent des im Rahmen einer Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung zu verwendenden Betrags zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Auf die tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge kommt es für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss daher nur an, wenn sie 15 Prozent des umgewandelten Entgelts überschreiten. Aufgrund der Übergangsvorschrift des § 26a BetrAVG ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022 zu leisten. Die Neuregelung unterliegt gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG der Tarifdispositivität, sodass abweichende Vereinbarungen der Tarifpartner möglich sind.

Wird die betriebliche Altersversorgung über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, also über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt, kann auch gemäß § 1a Abs. 3 BetrAVG die sogenannte Riester-Förderung beansprucht werden.

#### 4.3. Unverfallbarkeit

Auch bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses können Arbeitnehmern später Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zustehen. Sie sind gegebenenfalls unverfallbar gemäß § 1b BetrAVG. Dies gilt gemäß 1b Abs. 5 BetrAVG uneingeschränkt für Versorgungsanwartschaften aus einer Entgeltumwandlung.

Für arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen ist die Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersversorgung vom Lebensalter bei Ausscheiden aus dem Betrieb, von der jeweiligen Unverfallbarkeitsfrist und dem Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage abhängig:

## Übersicht Unverfallbarkeitsfristen:

	<b>Arbeitgeber- finanzierte Zusagen</b>  <b>ab 2018</b>	<b>Arbeitgeber- finanzierte Zusagen</b>  <b>von 2009 bis 2017</b>	<b>Arbeitgeber- finanzierte Zusagen</b>  <b>von 2001 bis 2008</b>	<b>Arbeitgeber- finanzierte Zusagen</b>  <b>bis 2000</b>
Unverfallbarkeitsfrist	Zusage mindestens drei Jahre vor Ende der Beschäftigung	Zusage mindestens fünf Jahre vor Ende der Beschäftigung		Zusage mindestens zehn Jahre vor Ende der Beschäftigung oder: Zusage mindestens drei Jahre vor Ende der Beschäftigung bei mindestens zwölf- jähriger Betriebs- zugehörigkeit
Lebensalter des Arbeit- nehmers bei Ende der Beschäftigung	21 Jahre	25 Jahre	30 Jahre	35 Jahre
Gesetzliche Grundlage	§ 1b Abs. 1 BetrAVG	§ 30f Abs. 3 BetrAVG	§ 30f Abs. 2 BetrAVG	§ 30f Abs. 1 BetrAVG

Zur Betriebszugehörigkeit zählen sämtliche Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis besteht, also unter anderem auch Zeiten der Ausbildung und des Mutterschutzes. Die Arbeitgeber können günstigere Unverfallbarkeitsfristen als die gesetzlich vorgesehenen vertraglich zusichern und zum Beispiel frühere Beschäftigungen oder Ausbildungen als Vordienstzeiten oder andere fiktive Zeiten auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit anrechnen.

Für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft ergeben sich aus § 2 BetrAVG vier Berechnungsmethoden, die je nach Zusageart und Durchführungsweg in Betracht kommen:

- Ratierliche Herabsetzung der zugesagten Betriebsrente im Verhältnis der tatsächlich erbrachten Dienstzeit zur insgesamt möglichen Dienstzeit,
- die aus den Betragszahlungen zum Zeitpunkt des Ausscheidens erreichte Anwartschaft,
- bis Zeitpunkt des Ausscheidens gezahlte Beiträge zuzüglich der daraus erzielten Erträge,
- versicherungsvertragliche Übertragung der Versicherungsnehmerschaft auf den Arbeitnehmer.

Je nach Zusageart und Durchführungsweg ergibt sich für die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft die entsprechende Herangehensweise:

Übersicht Berechnungsverfahren für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft:<sup>8</sup>

	<b>Direktzusage / Unterstützungskasse</b>	<b>Pensionsfonds</b>	<b>Direktversicherung / Pensionskasse</b>
Leistungszusage	Ratierliche Herabsetzung		Ratierliche Herabsetzung oder Übertragung der Versiche- rungsnehmerschaft
Beitragsorientierte Leistungszusage	Erreichte Anwartschaft		
Beitragszusage mit Mindestleistung	./.	Gezahlte Beiträge zuzüglich Erträge	
Reine Beitragszusage			

## 4.4. Portabilität bei Wechsel des Arbeitgebers

Bei einem Arbeitgeberwechsel besteht die Möglichkeit, Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe des § 4 BetrAVG vom neuen Arbeitgeber übernehmen zu lassen oder zu übertragen. Die Möglichkeit der Übernahme und Übertragung einer betrieblichen Altersversorgung werden als Portabilität bezeichnet.

Besteht Einvernehmen zwischen dem früheren und dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer kann eine erteilte Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen werden. Dieser tritt mit allen Rechten und Pflichten in die Rechtsstellung des früheren Arbeitgebers ein.

Anstelle der Übernahme der Zusage kann bei bestehendem Einvernehmen der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt. Im Weiteren sind übertragene Anwartschaften wie solche aus einer Entgeltumwandlung zu behandeln.

Der Übertragungswert entspricht bei einer über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse durchgeführten betrieblichen Altersversorgung dem Barwert der künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung. Mit dem Barwert wird der zur Finanzierung der zugesagten Rentenzahlung erforderliche Kapitalstock bezeichnet, der sich über versicherungsmathematische Verfahren ermitteln lässt. Soweit die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist, entspricht der Übertragungswert dem gebildeten Kapital im Zeitpunkt der Übertragung.

Darüber hinaus besteht für Zusagen ab dem 1. Januar 2005 ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen früheren Arbeitgeber auf Übertragung des Werts der unverfallbaren Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber, wenn die betriebliche Altersversorgung über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung erfolgt ist und der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung von derzeit

<sup>8</sup> Vgl. Buttler, Andreas (2012). Einführung in die betriebliche Altersversorgung, 6. Auflage. Karlsruhe: Verlag Versicherungswirtschaft. Rn. 90, S. 61, Ergänzung der reinen Beitragszusage.



---

80.400 Euro nicht übersteigt. Der Rechtsanspruch muss innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

Der Arbeitgeber kann zwar ausscheidende Arbeitnehmer nicht zur Übertragung zwingen, er hat jedoch gemäß § 3 BetrAVG die Möglichkeit, eine Betriebsrente, die ein Prozent, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel, der monatlichen Bezugsgröße aus § 18 SGB IV nicht übersteigen würde, abzufinden.<sup>9</sup>

Zur Entscheidungsfindung haben Arbeitgeber oder Versorgungsträger ihren ausscheidenden Arbeitnehmern gemäß § 4a BetrAVG auf Verlangen die Höhe des Übertragungswertes beziehungsweise die sich daraus ergebende Versorgung mitzuteilen.

#### 4.5. Auszehrungs- und Anrechnungsverbot

Die bei Eintritt des Versorgungsfalles festgestellte Betriebsrente darf gemäß § 5 Abs. 1 BetrAVG wegen einer Erhöhung anderer Versorgungsbezüge zur Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung nicht gemindert oder entzogen werden.

Anderenfalls würde die Betriebsrente allmählich ausgezehrt werden, indem die bei Eintritt des Versorgungsfalles festgestellte Rentenhöhe, im Laufe der Zeit durch die stärkere Anrechnung anderer Versorgungsbezüge immer weiter absinken würde. Nach dem Auszehrungsverbot soll die beim Versorgungsbeginn festgelegte Betriebsrente Bestand haben.

Gemäß § 5 Abs. 2 BetrAVG können lediglich gesetzliche Renten aus Pflichtbeiträgen und sonstige Versorgungsbezüge, an deren Finanzierung sich der Arbeitgeber mindestens zur Hälfte beteiligt hat, auf vom Arbeitgeber ggf. unter Beteiligung der Arbeitnehmer finanzierte Gesamtversorgungsleistungen angerechnet werden. Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn dies die Versorgungsordnung/Versorgungsregelung vorsieht. Weitere Leistungen, zum Beispiel Renten aus freiwilliger Beitragszahlung, können aufgrund des Anrechnungsverbots nicht auf eine Betriebsrente angerechnet werden.

Die Tarifvertragsparteien können nach § 17 Abs. 3 BetrAVG vom Auszehrungs- und Anrechnungsverbot abweichen. Auch bei Individualzusagen sind Anrechnungsmodalitäten vereinbar, jedoch ist der Anrechnungsmodus genau festzulegen.

#### 4.6. Beginn der Betriebsrente

Der Beginn einer Betriebsrente richtet sich vor allem nach dem Inhalt der Zusage und der Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beginnen gemäß § 6 BetrAVG auf Verlangen des Arbeitnehmers spätestens mit der Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Fällt die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wieder weg oder wird sie aufgrund des Überschreitens der Hinzuverdienstgrenze für eine Vollrente in Höhe von 450 Euro im Monat

---

9 Werte für 2019 = 311,50 Euro bzw. 3.738 Euro, ausgehend von einer monatlichen Bezugsgröße von 3.115 Euro, vgl. Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019.

auf einen Teilbetrag beschränkt, so können auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung wieder eingestellt werden.

Der ausgeschiedene Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit, die zu einem Wegfall oder zu einer Beschränkung der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung führt, dem Arbeitgeber oder sonstigen Versorgungsträger unverzüglich anzuzeigen.

#### 4.7. Insolvenzversicherung

Im Falle einer Unternehmensinsolvenz übernimmt der Pensions-Sicherungs-Verein als Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft die sich aus einer zugesagten betrieblichen Altersversorgung ergebenden Pflichten.

Damit ist die Weiterzahlung der betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf eine insolvenzgeschützte Betriebsrente gegen den insolventen früheren Arbeitgeber haben, gewährleistet. Grundlage hierfür sind die §§ 7 bis 15 BetrAVG. Die Mittel für die Durchführung der Insolvenzversicherung werden durch Beiträge derjenigen Arbeitgeber aufgebracht, die eine insolvenzversicherungspflichtige betriebliche Altersversorgung für ihre Beschäftigten durchführen.

Geschützt werden die laufenden Rentenleistungen und die unverfallbaren Versorgungsanswartschaften in den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds. Bei einer Direktversicherung tritt der Pensions-Sicherungs-Verein nur ein, wenn dem Arbeitnehmer lediglich ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt worden ist oder der Arbeitgeber das eingezahlte Kapital abgetreten, beliehen oder verpfändet hat. Nicht über den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt sind Ansprüche oder Anwartschaften der Arbeitnehmer und Betriebsrentner, die sich unmittelbar gegen eine Pensionskasse richten.

Für von der Insolvenzversicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein nicht erfasste Pensionskassen und Direktversicherungen bestehen über das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) strenge Anlagevorschriften, beispielsweise die enge Begrenzung der Anlage in Aktien. Die Versicherungsaufsicht wird durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BAFin) wahrgenommen.

Die Leistungen des Pensions-Sicherungs-Vereins betragen höchstens das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV. Dies sind im Jahr 2019 monatlich 9.345 Euro. Die Anpassung der Leistungen des Pensions-Sicherungs-Vereins richtet sich nach dem Inhalt der erteilten Versorgungszusage. Enthält diese keine Festlegungen zur Anpassung, werden auch die vom Pensions-Sicherungs-Verein übernommenen Rentenzahlungen nicht erhöht.

Versorgungszusagen oder deren Verbesserungen, die in den letzten beiden Jahren vor Eintritt des Sicherungsfalls vereinbart worden sind, werden von der Insolvenzversicherung ausgenommen, es sei denn, sie beruhen auf eigener Beitragszahlung der Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung.

#### 4.8. Anpassungsprüfungspflicht

Gemäß § 16 BetrAVG haben Arbeitgeber grundsätzlich alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Betriebsrenten zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Soweit die Betriebsrenten mindestens in Höhe des prozentualen Anstiegs der Verbraucherpreise oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens erhöht worden sind, gilt die Anpassungsprüfungspflicht als erfüllt. Eine Anpassung kann unterbleiben, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt und kein Widerspruch dagegen erhoben worden ist. Bei aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers nicht oder nicht in vollem Umfang angepassten Betriebsrenten besteht keine Verpflichtung, die Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Streitigkeiten unterliegen der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Die Prüfung, ob eine Anpassung der Betriebsrenten zu erfolgen hat, entfällt, wenn sich Arbeitgeber dazu verpflichtet haben, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens ein Prozent zu erhöhen. Auch entfällt die Verpflichtung zur Prüfung in der Regel bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse sowie bei Beitragszusagen mit Mindestleistung. Eine Verpflichtung zur Anpassung besteht ebenso nicht für monatliche Raten im Rahmen eines Auszahlungsplans sowie für Renten ab Vollendung des 85. Lebensjahres im Anschluss an einen Auszahlungsplan.

### 5. Steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Rahmen

Im Einkommensteuerrecht ist hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung zum einen zwischen der Besteuerung der Arbeitgeber und der der Arbeitnehmer und zum anderen nach zufließenden Einnahmen in der Ansparphase und in der Leistungsphase zu unterscheiden. Grundsätzlich werden die zu erbringenden Aufwendungen unter bestimmten Voraussetzungen von der Steuer befreit, während die später von den Arbeitnehmern empfangenen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nachgelagert zu besteuern sind.

Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung sind für die Arbeitgeber steuerlich grundsätzlich gemäß § 4 Abs. 4 Einkommenssteuergesetz (EStG) als Betriebsausgaben abzugsfähig. Die Abzugsfähigkeit ist vom jeweiligen Durchführungsweg und von der Zusageart abhängig. Unmittelbar zugesagte Leistungen können vom Arbeitgeber direkt steuerlich geltend gemacht werden. Dagegen sind für mittelbar zugesagte Betriebsrenten über eine Unterstützungskasse, einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung die an den Versorgungsträger gezahlten Beiträge nur unter bestimmten Voraussetzungen und zum Teil in begrenzter Höhe abzugsfähig. Soweit die Beiträge nicht abzugsfähig sind, kommt eine steuerliche Berücksichtigung erst in der Leistungsphase in Betracht.

Als Bestandteil des Arbeitsentgelts unterliegen Aufwendungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung zum Zeitpunkt der Zahlung, also wenn sie dem Arbeitnehmer zufließen, grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 3 EStG. Bei den externen Durchführungswegen - Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherung – stellen die Beitragszahlungen zu den Versorgungsträgern zwar bereits den lohnsteuerpflichtigen Zufluss dar, sie sind jedoch bis zu bestimmten Grenzen gemäß § 3 Nr. 63 EStG zunächst steuerfrei. Die Besteuerung erfolgt gegebenenfalls erst nachgelagert in der Auszahlungsphase gemäß § 22 Nr. 5 EStG. Das aus

dem Arbeitsverhältnis zufließende Entgelt wird auf diese Weise zunächst der normalen Besteuerung entzogen. Die Steuerfreiheit gilt sowohl für rein arbeitgeberfinanzierte als auch im Rahmen der Entgeltumwandlung von den Arbeitnehmern finanzierte betriebliche Altersversorgungen.

Aus einer Beschäftigung gezahltes Arbeitsentgelt unterliegt als versicherungspflichtige Einnahme grundsätzlich der Versicherungspflicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen. Zum Arbeitsentgelt sind gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung heranzuziehen, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Allerdings kommt es im Gegensatz zum steuerrechtlichen Zuflussprinzip hinsichtlich der Beitragspflicht grundsätzlich nicht darauf an, ob das Arbeitsentgelt tatsächlich ausgezahlt worden ist, sondern darauf, ob die Zahlung fällig war.<sup>10</sup>

Aufwendungen des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung unterliegen von vornherein nicht der Sozialversicherungspflicht. Rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgungen sind während der Ansparphase für die Arbeitnehmer hinsichtlich der Beiträge zur Sozialversicherung ohne Belang.

Dagegen bestehen für arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgungen Sonderregelungen, da für die Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung anderenfalls Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen wären. Der Entgeltumwandlung unterliegende Beträge sind bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht als Arbeitsentgelt zur Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge heranzuziehen. Hierfür enthalten § 1 Abs. 1 Nr. 9 der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV) für die versicherungsförmigen Durchführungswege und § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse entsprechende Ausnahmeregelungen. Über der Höchstgrenze von derzeit jährlich 3.216 Euro, bzw. monatlich 268 Euro hinausgehende für die betriebliche Altersversorgung verwandte Beträge unterliegen weiter der Beitragsbemessung in der Arbeitslosenversicherung sowie der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung.

Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Riester-Förderung kommt die Beitragsfreiheit nicht in Betracht, sodass das gesamte Arbeitsentgelt beitragspflichtig sein kann. Werden ausschließlich über der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung liegende Entgelteile umgewandelt, ändert sich an der Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrags nichts, weil ohnehin keine Beitragspflicht besteht.

Renten der betrieblichen Altersversorgung gelten gemäß § 229 Abs. 1 Nr. 5 des Fünften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB V) und § 57 Abs. 1 des Elften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB XI) als beitrags-

---

10 Gemeinsame Rechtliche Arbeitsanweisungen (GRA) der Träger der Deutschen Rentenversicherung. > Sozialgesetzbuch > SGB IV > Erster Abschnitt (§§ 1-18h) > § 14 Arbeitsentgelt. Abrufbar im Internet unter [http://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/Raa/Raa.do?f=SGB4\\_14R3.2&a=true](http://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/Raa/Raa.do?f=SGB4_14R3.2&a=true), zuletzt abgerufen am 14. Februar 2019.

pflichtige Einnahme in der gesetzlichen Kranken- und der sozialen Pflegeversicherung. Die Beiträge sind gemäß §§ 250 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, 59 SGB XI von Rentenberechtigten, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, in voller Höhe allein zu tragen.

Eine Übersicht über die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung kann der beigefügten Anlage entnommen werden.

## **Anlage**

### **6. Literatur**

Buttler, Andreas und Keller, Markus (2017): Einführung in die betriebliche Altersversorgung. 8. Auflage, Karlsruhe, VVW.

Doetsch, Hagemann, Oecking, Reichenbach -Hrsg.- (2013): Betriebliche Altersversorgung. Freiburg, Haufe-Lexware.

Höfer, Reinhold (2018): Betriebliche Altersversorgung und der Zeitgeist. In: DER BETRIEB 01-02/2018, S. 61 ff.

Menzel, Moritz und Tschinkl, Dominik (2018): Betriebliche Altersversorgung – Steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Grundlagen. In: Steuer und Studium 11/2018, S. 774 ff.

Rolfs, Christian und Otto, Klaus (2018): Betriebsrentengesetz: Arbeits-, Zivil- und Steuerrecht. Kommentar. 7. Aufl. München, C.H. Beck.

Schwarz, Robert (2018): Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge. 3. Auflage, Wiesbaden, Springer Gabler.

\*\*\*