

# DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG



Die Bundesregierung fördert die betriebliche Altersversorgung (bAV): Seit 2019 müssen sich Arbeitgeber bei neu abgeschlossenen Verträgen mit 15 Prozent am Bruttobeitrag beteiligen. Steuervorteile in der Ansparphase sollen möglichst viele Sparer überzeugen. Ob sich eine bAV lohnt, ist dennoch nicht leicht zu beantworten. Den Ersparnissen müssen Kürzungen und Abgaben gegenübergestellt werden.

Das Rentenniveau sinkt. Wer später den gewohnten Lebensstandard halten möchte, muss zusätzlich Kapital ansparen. Hier kommt oft die betriebliche Altersversorgung (bAV) ins Spiel. Was steckt dahinter? Wie sind die Vor- und Nachteile zu bewerten und wann lohnt es sich, in eine bAV zu investieren?



## bAV – was ist das eigentlich?

Die betriebliche Altersversorgung – oder auch Altersvorsorge – umfasst alle finanziellen Leistungen, die ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Altersversorgung zusagt. Konkret geht es um Leistungen zur

- **Altersversorgung** (lebenslange Rentenzahlung an den ehemaligen Arbeitnehmer),
- **Hinterbliebenenversorgung** (bei Tod der versicherten Person Rente an Ehe- oder Lebenspartner in eingetragener Lebenspartnerschaft oder Waisenrente) oder
- **Invaliditätsversorgung** (Erwerbminderungs-/ Berufsunfähigkeitsrente).

Dafür schließt der Arbeitgeber meist einen Vertrag mit einer Pensionskasse, einem Pensionsfonds oder einer Direktversicherung ab und überweist vom Lohn oder

Gehalt einen bestimmten Betrag zum Aufbau der Altersversorgung für den Arbeitnehmer. Dabei sind grundsätzlich zwei Varianten möglich:

1. Der Arbeitgeber finanziert die bAV **alleine**.
2. Der Arbeitnehmer steckt einen Teil seines Gehalts in die bAV, der Chef gibt einen **Zuschuss**.

Der erste Fall ist einfach: Da Sie selbst kein Geld einsetzen, sollten Sie die zusätzliche Versorgung auf jeden Fall mitnehmen. Wie bei allen Formen der bAV muss auf die spätere Rente allerdings Einkommensteuer gezahlt werden. Sind Sie gesetzlich krankenversichert, wird zudem der volle Beitrag auf die Kranken- und Pflegeversicherung fällig (siehe Seite 3).

Der zweite Fall ist schwieriger: Zunächst einmal hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf **Entgeltumwandlung\***. Das heißt, er kann einen Teil seines Bruttolohns oder -gehalts in die bAV einzahlen. Das lohnt sich in der Regel aber nur, wenn sich der Arbeitgeber mit **mindestens 20, besser 30 Prozent** am Bruttobeitrag beteiligt.



Die finanzielle Förderung ist im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Für alle Neuverträge seit 2019 gilt ein **verpflichtender Arbeitgeberzuschuss**: Wird Entgelt in eine bAV umgewandelt, muss der Arbeitgeber **15 Prozent** drauflegen, sofern er Sozialversicherungsbeiträge spart. Ab 2022 gilt dies auch für bereits bestehende Verträge.



Eine bAV kann bezüglich der Rendite vorteilhaft sein. Voraussetzung: Der Arbeitgeber beteiligt sich mit mindestens 20, besser 30 Prozent am Bruttobeitrag.

\*Die Entgeltumwandlung ist für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten möglich. Der Öffentliche Dienst, kirchliche Einrichtungen und gemeinnützige Vereine haben oft eigene Versorgungseinrichtungen, wie etwa die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Zusatzversorgungskasse (ZVK) oder Versorgungsverband bundes- und landesgeförderte Unternehmen (VBLU).

## LOHNT SICH EINE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG?



© Adobe Stock/Robert Kneschke

Die Frage, ob und für wen sich eine bAV lohnt, ist nicht leicht zu beantworten. Verschiedene Faktoren und die individuelle Situation müssen berücksichtigt werden.

### Heute sparen, morgen zahlen

Das **Hauptverbeurteilung** für den Abschluss einer bAV: Da die Beiträge vom Bruttogehalt abgehen, müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bis zu den Höchstgrenzen **keine Steuern und Sozialabgaben** zahlen. Dieser Vorteil reduziert sich für Arbeitnehmer jedoch in der Auszahlungsphase: Die Rente ist zu 100 Prozent steuerpflichtig. Die Höhe der Steuern hängt vom individuellen Steuersatz ab. Was als Steuervorteil in der Ansparphase beworben wird, ist also letztlich nur eine **Verschiebung der Abgaben** in die Rentenphase\*.

Bei anderen Arten der Altersvorsorge ist es meist umgekehrt: Sparer müssen versteuertes Einkommen (Nettoeinkommen) einsetzen, dafür ist die Rente nur mit dem niedrigeren Ertragsanteil zu versteuern. Pluspunkt für die bAV: Im Rentenalter ist der Steuersatz meist niedriger als zur Zeit der Berufstätigkeit.

**i** Die Höchstgrenzen: Bis zu **4 Prozent** der jeweils aktuellen Beitragsbemessungs-Grenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG GRV/West) können Arbeitnehmer ohne Abzug von **Sozialabgaben** und bis zu **8 Prozent** ohne Abzug von **Steuern** in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds investieren.

Die BBG steigt jeweils zum 1. Januar eines Jahres. In 2019 liegt sie bei 80.400 Euro, in 2020 bei 82.800 Euro. Der maximale **sozialabgabenfreie Anteil** beträgt in 2020 monatlich 276 Euro (Vorjahr 268 Euro), der zusätzlich **steuerfreie Anteil** 552 Euro (Vorjahr 536 Euro).

Da die Beiträge für die betriebliche Altersversorgung vom Bruttogehalt abgehen, reduziert sich das zu versteuernde Einkommen – der Arbeitnehmer spart Steuern und Sozialabgaben.



© shutterstock.com/Aaron Amat

### Beispiel: Entgeltumwandlung mit monatlich 150 Euro

	Gehalt <b>ohne</b> Entgeltumwandlung (Euro)	Gehalt <b>mit</b> Entgeltumwandlung (Euro)
Brutto-Gehalt	2.500,00	2.500,00
Entgeltumwandlung	0,00	150,00
Steuer- und beitragspflichtiges Brutto	2.500,00	2.350,00
abzüglich Steuern**	335,76	295,77
abzüglich Sozialabgaben**	504,38	474,11
Netto-Gehalt	1.659,87	1.580,12
<b>Nettoaufwand</b>		<b>79,75</b>

Bei einem Sparbeitrag von monatlich **150 Euro** beträgt der **Nettoaufwand nur 79,75 Euro**: Der Arbeitnehmer verzichtet durch die Entgeltumwandlung auf 79,75 Euro seines Netto-Gehalts, der Arbeitgeber überweist jedoch 150 Euro an die Versorgungseinrichtung.

\*\*Stand 1/2019, Steuerklasse 1/0, KV-Beitrag 14,60 Prozent plus 1,10 Prozent

\*Nur bei einzelnen, bis Ende 2004 abgeschlossenen Altverträgen, gibt es bei der Rente noch die günstigere Ertragsanteilbesteuerung.

## Vorsicht: Rentenverlust durch Entgeltumwandlung

Das Beispiel klingt gut? Ist aber leider nur die halbe Wahrheit: Die Entgeltumwandlung reduziert die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und damit auch die Ansprüche auf Kranken-, Eltern-, und Arbeitslosengeld sowie Erwerbsminderungsrente und Rente. Wie hoch etwa der Rentenverlust durch die Entgeltumwandlung ist, zeigt die nachfolgende Rechnung:

### Monatliche Entgeltumwandlung von 200 Euro über einen Zeitraum von 37 Jahren:

Renten Anpassung pro Jahr: 1,1 Prozent

Einzahlungen in die bAV gesamt: 88.800 Euro

Fehlende Entgeltpunkte bei Verrentung: 1,6859

Rentenwert bei Verrentung: 49,54 Euro

**Monatlicher Rentenverlust: 83,52 Euro**

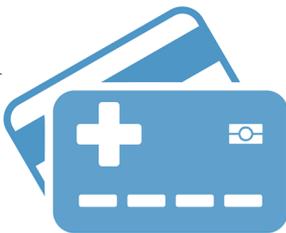
Vereinbart ein 30-jähriger Arbeitnehmer mit 3.000 Euro Bruttogehalt eine Entgeltumwandlung von monatlich 200 Euro, fehlen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) jährlich 2.400 Euro rentenversicherungspflichtiges Einkommen. Für das Jahr 2019 bedeutet dies einen Verlust von 0,06169 Entgeltpunkten oder 2 Euro Rente. Bei moderaten Renten Anpassungen (Annahme: 1,1 Prozent pro Jahr) und einer jährlichen Erhöhung des Durchschnittseinkommens um circa 1,8 Prozent fehlen nach 37 Jahren 1,69 Entgeltpunkte. Daraus folgt ein dauerhafter, monatlicher **Rentenverlust von circa 83 Euro** (Schätzwert – Durchschnittseinkommen und jährliche Renten Anpassung sind über einen langen Zeitraum nicht vorhersehbar).

TIPP

Eine persönliche Auskunft und Beratung bietet die DRV. Weitere Informationen unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).

## Sozialabgabepflicht für gesetzlich Krankenversicherte

© shutterstock.com/Aha-Soft



Ein weiterer Nachteil: Neben der nachgelagerten Besteuerung müssen **gesetzlich Krankenversicherte** auch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf die Betriebsrente zahlen, und zwar nicht

nur ihren Arbeitnehmer-, sondern auch den Arbeitgeberanteil. 2020 beträgt der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung 14,6 Prozent. Hinzu kommt der Zusatzbeitrag der jeweiligen Krankenkasse, beispielsweise 1,1 Prozent (durchschnittlicher Zusatzbeitrag), und der allgemeine Beitragssatz in der Pflegeversicherung, derzeit 3,05 Prozent, für Kinderlose ab 23 Jahre 3,3 Prozent. Somit ergibt sich ein **durchschnittlicher Gesamtbeitrag** in Höhe von **18,75 Prozent**, für Kinderlose 19 Prozent.

Für geringe Betriebsrenten gilt jedoch ab 2020 ein **Freibetrag**, der von Jahr zu Jahr angehoben wird.

Ist die Summe aller Betriebsrenten 2020 monatlich nicht höher als 159,25 Euro, entfällt die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Liegt die Betriebsrente darüber, wird der Freibetrag verrechnet: Wer etwa eine monatliche Betriebsrente von insgesamt 800 Euro erhält, muss nur für 640,75 Euro (800 Euro minus 159,25 Euro) KV-Beiträge zahlen – bei einem Beitragssatz von 15,7 Prozent (14,6 plus 1,1 Prozent) müssen also 100,60 Euro an die Krankenkasse abgeführt werden. Dazu kommen die Beiträge zur Pflegeversicherung, die auf die vollen 800 Euro berechnet werden.



© shutterstock.com/sjam\_pukkato



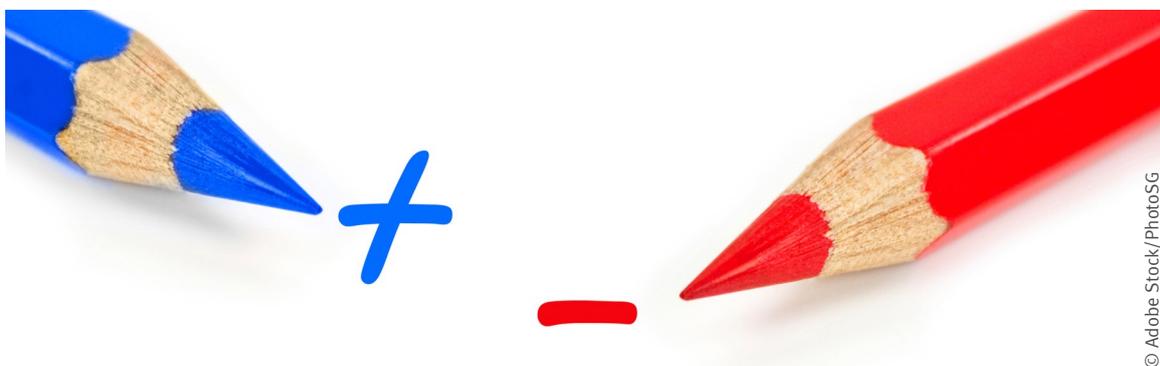
Wer statt der lebenslänglichen Rentenzahlung eine **einmalige Kapitalauszahlung** oder **Teilauszahlung** wählt, muss die Sozialabgaben für einen Zeitraum von maximal zehn Jahren zahlen.

## WEITERE VOR- UND NACHTEILE DER bAV

Die Rechenbeispiele zeigen: Ob eine bAV anderen Anlageformen überlegen ist, kann nur individuell geklärt werden. Wichtig ist eine vollständige Betrachtung: Den heutigen Ersparnissen müssen die späteren

Abgaben und Kürzungen gegenübergestellt werden. Hinzu kommen weitere Vor- und Nachteile, die im Einzelfall eine Entscheidung für oder gegen eine bAV beeinflussen können:

+	-
<p><b>Pfändungsschutz und „Hartz IV-Sicherheit“ in der Ansparphase:</b> Auf die Beiträge darf nicht zugriffen werden. Wird eine Grundsicherung beantragt, ist das Kapital nicht „verwertbar“ – es zählt nicht zum anrechenbaren Vermögen.</p>	<p><b>Keine Flexibilität:</b> Vor Rentenbeginn ist das Kapital nicht verfügbar. Bei Jobwechseln kann der Vertrag nicht immer übertragen werden – für eine Entgeltumwandlung muss ein neuer Vertrag abgeschlossen, der bisherige Vertrag stillgelegt oder privat fortgeführt werden.</p>
<p><b>Kostenvorteile:</b> Bei guter Produktauswahl durch den Arbeitgeber können Verwaltungs- oder Abschlusskosten geringer sein als bei anderen Anlageformen – etwa Kapital-Lebens- oder Rentenversicherungen.</p>	<p><b>Hohe Kosten:</b> Viele Betriebe bieten lediglich die üblichen Direktversicherungen an, die zu denselben (teuren) Konditionen auch am Markt verkauft werden.</p>
<p><b>Invaliditätsleistungen:</b> Anders als bei der privaten Berufsunfähigkeits- bzw. Erwerbsminderungsversicherung gibt es bei der bAV oft nur eine vereinfachte Gesundheitsprüfung. Ein Abschluss kann auch bei bestehenden Vorerkrankungen gelingen; Invaliditätsleistungen sind jedoch nicht zwingend im Vertrag enthalten.</p>	<p><b>Eingeschränktes Produktangebot und Intransparenz:</b> Allein der Arbeitgeber wählt den Versorgungsträger aus. Die Vorstellung der Produktauswahl wird oft dem Anbieter/Vermittler überlassen, eine neutrale Beratung fehlt; Informationen zu Kosten, Anlageformen und Leistungen (etwa bei Erwerbsminderung, Tod oder Invalidität) werden nicht gegeben.</p>
<p><b>Freibetragsregelung:</b> Muss im Rentenalter Grundsicherung beantragt werden, wird die bAV nicht in voller Höhe angerechnet. Mindestens 100 Euro Monatsrente bleiben als Sockelbetrag vollständig unberücksichtigt, darüber hinaus sind bis zu einem bestimmten Höchstsatz 30 Prozent anrechnungsfrei. (Regelung gilt auch für Riester- und Basis-Rente.)</p>	<p><b>Sparer trägt Anlagerisiko:</b> Bei neuen Produkten mit einer reinen Beitragszusage ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu zahlen. Eine garantierte Rentenhöhe gibt es nicht; der Arbeitgeber darf keine Garantie oder Haftung dafür übernehmen, dass die eingezahlten Sparbeiträge erhalten bleiben oder eine Mindestrente ausbezahlt wird.</p>



© Adobe Stock/PhotoSG

## ... TIPPS FÜR DIE BEURTEILUNG DER bAV

 **Beiträge:** Zahlt ihr Arbeitgeber die bAV allein, ist alles klar: Nehmen Sie die zusätzliche Absicherung mit!

Ansonsten gilt:

 **Geringe Rente:** Erwarten Sie eine geringe Rente oder befürchten, später auf Grundsicherung angewiesen zu sein, kann eine bAV Sinn machen.

 **Jobwechsel oder Selbstständigkeit:** Wer schon weiß, häufiger den Job zu wechseln oder eine Selbstständigkeit plant, sollte sich den Abschluss einer bAV gut überlegen.

 **Arbeitgeberzuschuss:** Rentabel ist die bAV nur, wenn sich der Arbeitgeber beteiligt. Verhandeln Sie: Er sollte 20, besser 30 Prozent zu Ihrer bAV zuschießen – schließlich spart auch er Sozialabgaben.

 **Kosten:** Fragen Sie nach den Kosten und lassen Sie sich ein Angebot aushändigen, das konkrete Angaben über die Höhe der Kosten bei Abschluss und für die laufende Verwaltung enthält.

 **Rentenverlust:** Informieren Sie sich über die Höhe des zu erwartenden Rentenverlusts bei der gesetzlichen Rente.



Nutzen Sie die Beratungsangebote Ihrer Verbraucherzentrale zu den Themen Geldanlage und Altersvorsorge.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

**verbraucherzentrale**