

Altersversorgung via Pensionskasse – aber richtig!

Anfang dieses Jahres traten die wesentlichen, durch das Altersvermögensgesetz geänderten Vorschriften zur betrieblichen Altersversorgung in Kraft. Danach haben sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder Teile *seines* Arbeitsentgeltes für eine betriebliche Altersversorgung verwenden will. Im Gegenzug gibt der Arbeitgeber die Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung. Die Altersversorgungsbeiträge werden an einen Versorgungsträger eingezahlt, der dann für die Leistungen an die Mitarbeiter aufkommt. Die Mittel für diese spätere Altersversorgung der Mitarbeiter müssen somit nicht unternehmensseitig finanziert werden.

Welcher *externe* Versorgungsweg dann gewählt wird, entscheidet allein der Arbeitgeber; er kann unter folgenden Typen von Versorgungseinrichtungen auswählen:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse

Während Versicherungsgesellschaften (Direktversicherung) und Pensionskassen spätere Leistungen an die Mitarbeiter in Umfang und Höhe *garantieren* dürfen, ist es Unterstützungskassen und in der Regel auch Pensionsfonds gesetzlich *untersagt*, den Mitarbeitern Versorgungsleistungen zu garantieren. Die *Arbeitgeber* werden deshalb vom Gesetzgeber dazu verpflichtet, ihre Altersversorgung über Pensionsfonds oder Unterstützungskassen beim Pensionsversicherungsverein VVaG, Köln, gegen Insolvenz abzusichern.

Beiträge zur Insolvenzsicherung schuldet immer der Arbeitgeber; sie gelten für den Arbeitgeber als zusätzliche Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter.

Während der Arbeitgeber zur Verwaltung seiner betrieblichen Altersversorgung – z.B. bei einer Unterstützungskasse – neben den Zuwendungen zusätzliche Mitgliedsbeiträge selbst tragen muss, enthält der Beitrag, den der Arbeitgeber an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds abführt, diesen Aufwand bereits.

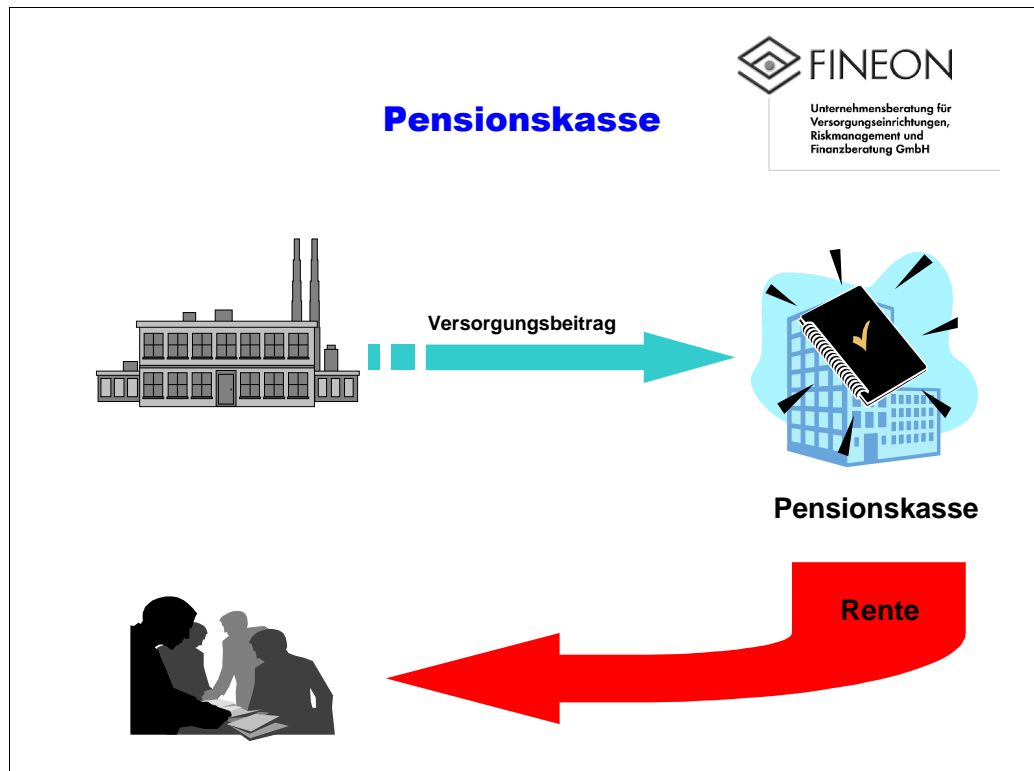
In der Praxis lässt sich feststellen, dass sich mittelständische und große Unternehmen überwiegend für eine *Pensionskasse* entscheiden, wenn ihre Arbeitnehmer Arbeitsentgelt in betriebliche Altersversorgung umwandeln möchten.

Was ist eine Pensionskasse?

Die Pensionskasse ist – ähnlich einer Versicherung – eine Versorgungseinrichtung, die von einem oder von mehreren Arbeitgebern getragen wird. Sie wird zumeist in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit betrieben. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in der Pensionskasse selbst Mitglieder.

Während der Zeit, in der das Mitglied als Arbeitnehmer tätig ist, sammelt die Pensionskasse finanzielle Mittel an, um die Rentenverpflichtungen für diesen künftigen Rentner zu erfüllen. Sie bestehen aus Versicherungsbeiträgen, die der Arbeitgeber zahlt und Zinserträgen, die die Kasse durch Kapitalanlagen erreicht.

Die Arbeitnehmer können Ansprüche auf Pensionskassenleistungen erwerben, indem sie Teile ihres Arbeitsentgelts umwandeln: Anstatt diese Beträge bar auszuzahlen, geht der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Pensionskassenversorgung ein.



Viele gute Gründe sprechen für die Pensionskasse

- Sicherheit der Leistungen für Arbeitnehmer

Die Pensionskasse sagt für alle Sicherungsfälle festgelegte Mindestleistungen zu. Versicherungsmathematische Rechnungsgrundlagen, auf Sicherheit ausgerichtete Kapitalanlagevorschriften und die Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen sind die Gewähr dafür, dass die Leistungszusagen auch tatsächlich eingehalten werden

- Kalkulierbarkeit des Aufwandes

Die Pensionskasse kalkuliert den Aufwand für die zu erbringende Rentenzahlung und die Anpassung der späteren Renten auf Jahrzehnte im Voraus. Die Leistung der Pensionskasse ist durch die Beitragszahlung ausfinanziert. Die Pensionskasse wird dadurch sowohl den Interessen des Arbeitgebers als auch dem Wunsch der Arbeitnehmer nach Versorgungssicherheit gerecht.

- Breite Förderung der Vorsorge

Die steuerliche Förderung der Entgeltumwandlung über Pensionskassen (die ab dem 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist) gibt Arbeitgebern und Arbeitnehmern den notwendigen Spielraum, um die Entgeltumwandlung in voller Höhe (gesetzlicher Anspruch von bis zu 4 % der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung) durchzuführen.

Beiträge an Pensionskassen und Pensionsfonds sind steuerfrei (keine Lohnsteuer), soweit sie insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen (im Jahr 2002: 2.160 €). Diese Regelung gilt natürlich auch dann, wenn auf Teile des Bruttoarbeitsentgelts zu Gunsten einer Pensionskasse (-fonds)-Leistung verzichtet wird.

Werden höhere Beiträge an Pensionskassen – nicht jedoch Pensionsfonds – gezahlt, können die diesen Betrag übersteigenden Beitragsanteile (bis höchstens jährlich 1.752 €) vom Arbeitgeber pauschal mit 20 % Lohnsteuer zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag versteuert werden.

Verzichtet der Arbeitnehmer jedoch auf Arbeitsentgelt zu Gunsten einer Direktversicherung, so hat der Arbeitgeber mindestens die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 % zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag einzubehalten. Zudem kann der Arbeitgeber die Höhe des Umwandlungsanspruches im Rahmen der Lohnsteuerpauschalierung nicht vollständig gewährleisten, da der im Einkommensteuergesetz für die Lohnsteuerpauschalierung vorgesehene Jahreshöchstbetrag von 1.752 € grundsätzlich nicht überschritten werden darf, der gesetzlich geregelte Anspruch jedoch im Jahr 2002 bereits 2.160 € beträgt.

Bis zum 31. Dezember 2008 sind Beiträge, die aus dem Bruttoarbeitsentgelt an Pensionskassen abgeführt werden, in der Sozialversicherung beitragsfrei. Dies gilt, wenn der Arbeitnehmer auf monatliche Gehaltsbestandteile bzw. auf Einmalzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) verzichtet. Bei Direktversicherungen ist lediglich die Umwandlung von Einmalzahlungen in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Die wichtigsten Pensionskassen

Es gibt in Deutschland derzeit etwa über 120 zugelassene Pensionskassen. Dabei handelt es sich überwiegend um firmeneigene oder branchenspezifische Versorgungseinrichtungen. Einige wenige überbetriebliche Pensionskassen nehmen Mitglieder aus allen Branchen auf. Die wichtigsten sind:

Name	Allianz Pensionskasse VVaG	Dresdner Pensionsverein VVaG	Hamburger Pensionskasse VVaG	Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG
Sitz	Berlin und München	Kulmbach	Hamburg	Duisburg
Bilanzsumme des Jahres 2000 in €	91.068.282.729	167.350.234	1.913.608.280	1.024.739.911
Anzahl der Mitglieder	siehe Anmerkung	11.529	94.270	30.180

Quelle: Eigenangaben der Gesellschaften

Bei der Allianz Pensionskasse VVaG handelt es sich um die firmeneigene Versorgungskasse der Arbeitnehmer des Konzerns, die durch Änderung ihrer Satzung nach dem 1. Januar 2002 auch anderen Unternehmen als ihren Trägerunternehmen die Möglichkeit einer Mitgliedschaft einräumt. Allerdings werden die Kapitalanlagen dieser Mitgliedsunternehmen in einem von den übrigen Kapitalanlagen gesonderten Abrechnungsverband geführt.

Es gibt darüber hinaus zahlreiche Neugründungen von Versicherungsgesellschaften, die auf ihre Zulassung zum Geschäftsbetrieb durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen warten. Für neue Pensionskassen – und natürlich auch einen eigenen Abrechnungsverband – ist es zur Zeit deutlich schwieriger, Erträge aus Kapitalanlagen zu erwirtschaften, die über der kalkulierten Mindestverzinsung liegen, als für bestehende Pensionskassen, die über erhebliche Kapitalanlagen und darüber hinaus über stille Reserven verfügen.

Ein weiterer, entscheidender Grund, der für die Auswahl einer Pensionskasse spricht, sind die nachweisbar geringen Kosten, die Pensionskassen – wie Versicherer – von den Beiträgen einbehalten. Pensionskassen „alter Fasson“ kalkulieren ohne Abschlusskosten. Ihre Verwaltungskosten sind nachweislich geringer, da sie, so wie es bei betrieblichen Versorgungswerken üblich ist, standardisierte Versorgungspläne verwalten.

Das alles kommt natürlich den Mitarbeitern zu Gute, für die Pensionskassen *bei gleich hohen Beitragszahlungen nachweislich mehr Rente* ausweisen als Versicherungsunternehmen. Für ausgefallene Wünsche

und besondere Serviceleistungen ist bei Pensionskassen jedoch kein Platz.

Effiziente Verwaltung – Pensionskassen verringern den Arbeitsaufwand

Bevor der Arbeitgeber mit der Pensionskasse in Verhandlung tritt, sollte er die Rahmenbedingungen feststellen und auch die für die Verhandlungen mit den Pensionskassen ausschlaggebenden Faktoren benennen können:

1. Größe und Altersstruktur des versorgungsberechtigten Personenkreises
2. Mindest- und Höchstaufwand pro Person und Jahresgesamtaufwand
3. Obligatorische oder freiwillige Versicherung

Es empfiehlt sich, von vornherein die Arten der Versorgungsleistungen zu bestimmen und das regelmäßige Pensionsalter, ab dem eine Rentenzahlung erfolgen soll.

Um einen effizienten Ablauf der betriebsinternen Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung sicherzustellen, sollten wichtige Überlegungen bereits *vor dem Gespräch* mit dem Anbieter angestellt werden. Ebenso sollte bereits Klarheit bestehen über die Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe in der Personalverwaltung:

1. Laufende Umwandlung von Arbeitsentgelt (z.B. monatlich regelmäßig) oder zu einem oder zwei festen Jahrestermen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld)
2. Festlegung von Fälligkeitsterminen der Zahlung an eine Versorgungseinrichtung (sofern der Termin des Gehaltsabzuges und der Fälligkeitstermin auseinanderfällt, ist ein Schatten-Gehaltskonto zu führen)
3. Bestimmung der Anmeldungstermine von Mitarbeitern an die Pensionskasse (laufende Anmeldung/Stichtagsregelung) und Änderungsmeldungen, wie Dienstaustritt, Arbeitszeitunterbrechung, z.B. Herabsetzung des Umwandlungsbetrages wegen Teilzeit.

Welche Regelungen für die Personalverwaltung sinnvoll sind, hängt im Wesentlichen von den spezifischen Arbeitsabläufen der jeweiligen Personalverwaltung und den verwendeten Lohn- und Gehaltsabrechnungssystemen ab.

Ist alles gut geplant, verbleibt dem Arbeitgeber lediglich die Aufgabe, die Versicherungsbeiträge einzubehalten und an die Pensionskasse abzuführen. Der Arbeitgeber ist allerdings gesetzlich verpflichtet, der

Pensionskasse neben dem Beitrag die Besteuerungsgrundlage mitzuteilen:

- § 3 Nr.63 EStG, soweit die Beiträge ohne Abzug einer Lohnsteuer vom Bruttoarbeitsentgelt einbehalten und an die Pensionskasse entrichtet werden,
- § 40 b EStG, soweit Beiträge vom Bruttoarbeitsentgelt einbehalten und pauschal besteuert werden,
- § 10 a EStG, soweit die Beiträge vom Nettoarbeitsentgelt einbehalten werden und der Arbeitnehmer die Zulagenförderung beantragen wird.

Nicht vergessen: Die Riester-Förderung

Unabhängig davon, welche Förderung in Anspruch genommen wird und wie diese Leistungen besteuert werden, können Pensionskassen Beiträge entgegennehmen und dafür Leistungen gewähren. Das bedeutet: Auch die „Riester-Förderung“ (§ 10a EStG) kann von Pensionskassen verwaltet werden. Dies ist deshalb so wichtig, weil der Gesetzgeber – auch wenn es sich um Entgeltumwandlung handelt – dem Arbeitnehmer das Recht auf eine zulagengeförderte Altersvorsorge („Riester-Rente“) einräumt. Diese sehr eindeutige gesetzliche Vorschrift, nach der der Arbeitnehmer berechtigt ist, von seinem Arbeitgeber eine zulagengeförderte Altersvorsorge zu fordern, wird von der Versicherungswirtschaft leider nur allzu oft ignoriert. In der Regel führen Pensionskassen die jeweiligen Einzahlungsbeträge auf verschiedenen Konten, so dass sie einen Nachweis über die Höhe des auf die jeweilige Besteuerungsgrundlage anfallenden Rentenanteils führen können.

Members only

Anders als bei Versicherungsgesellschaften muss jeder einzelne Mitarbeiter selbst Mitglied bei der Pensionskasse werden. Als Mitglied hat er gegenüber der Pensionskasse einen direkten Anspruch auf Versorgungsleistungen. Für die Bemessung der Höhe der Leistungen legt die Pensionskasse normalerweise jene Beiträge zugrunde, die im Jahr, in dem der Leistungsfall eintritt, und in den vorangegangenen Jahren eingezahlt wurden.

Die Mitgliedschaft beginnt mit der Anmeldung durch den Arbeitgeber und endet erst, wenn die Kasse keine Leistungsverpflichtungen mehr gegenüber dem Arbeitnehmer hat. Der Arbeitnehmer bleibt Mitglied der Kasse, selbst wenn er bei seinem Arbeitgeber ausscheidet. In diesem Falle kann er seine Pensionskassenversorgung ruhen lassen oder fortsetzen bzw. durch einen neuen Arbeitgeber fortsetzen lassen.

Die Satzung sagt's

Der Arbeitgeber *kann* Mitglied der Pensionskasse werden, bei einigen Kassen fordert es sogar die jeweilige Satzung *zwingend*. Die Satzung der Pensionskasse ist sozusagen ihre Verfassung. Sie regelt den Vereinszweck, die Bestimmungen über die Aufnahme und das Ende einer Mitgliedschaft, die Organe und ihre Zusammensetzung sowie die Be-

stimmungen über Rechte und Pflichten der Mitglieder. Für Pensionskassen, die in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit gegründet wurden, bestimmt das Versicherungsaufsichtsgesetz, dass die Satzung festzulegen hat, ob und wie die Ausgaben durch Beiträge der Mitglieder gedeckt werden sollen. In ihr muss geregelt werden, ob z.B. Fehlbeträge in der versicherungstechnischen Bilanz von den Mitgliedern durch Nachschüsse eingefordert werden dürfen, oder ob Nachschüsse durch Mitglieder ausgeschlossen sind. Außerdem ist in der Satzung zu bestimmen, ob Versicherungsansprüche gekürzt werden dürfen oder nicht.

Ebenfalls wichtig: Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen

In den Allgemeinen Versicherungsbedingungen sind Höhe und Umfang der Versicherungsleistungen sowie die Voraussetzungen für den Leistungsbezug aus einer Pensionskasse geregelt. Grundsätzlich verpflichten Pensionskassen den Arbeitgeber *nicht* – anders als Versicherungen – zur Einzahlung von *festen* Beiträgen. Der Arbeitgeber geht zwar gegenüber seinem Arbeitnehmer die arbeitsrechtliche Verpflichtung ein, die Beträge, die er vom Arbeitslohn einbehält, auch an die Pensionskasse abzuführen. Erfordert es jedoch das Arbeitsverhältnis, dass der Arbeitgeber keine Zahlungen an die Pensionskasse vornimmt (z.B. Ruhen der Gehaltszahlung) oder geringere Beiträge abführt (z.B. während der Teilzeitbeschäftigung eines Arbeitnehmers), so kann er die Höhe der Einzahlungsbeträge *ändern*, *ohne* dass es einer vorherigen Vereinbarung mit der Pensionskasse bedarf.

Drum prüfe, wer sich...

Satzungen und Versicherungsbedingungen von Pensionskassen sind selten standardisiert. Es empfiehlt sich deshalb, die Inhalte der vorgesehenen Verträge, Satzungen und Versicherungsbedingungen einer Pensionskasse vor Eingehen einer Mitgliedschaft eingehend zu prüfen. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, auf Haftungsrisiken, Kündigungsrechte sowie ungewöhnliche Klauseln gelegt werden.

Gesetzliche Ansprüche, die der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber geltend machen kann, sind für die Pensionskassenvereinbarungen obligatorisch – die Regelungen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten, dürfen nicht denen widersprechen, die für das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Pensionskasse bestimmend sind.

Besonders zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang das Recht des Arbeitnehmers auf Gleichbehandlung hinsichtlich der Art und Höhe der Versorgungsleistungen, (z.B. Leistungen für Männer und Frauen) sowie das gesetzlich geregelte Recht des Arbeitnehmers, bei einem Arbeitgeberwechsel die für die Altersversorgung angesparten Deckungsmittel auf einen anderen Arbeitgeber oder eine andere Versorgungseinrichtung übertragen zu können.

Nachteilige Regelungen bei Pensionskassen

In der Regel sind Pensionskassen wegen ihrer sozialen Funktion von der Körperschafts-, der Gewerbe- und der Vermögenssteuer befreit. Diese Steuerbefreiung ist allerdings an einige Bedingungen gebunden.

So dürfen beispielsweise die Leistungen nur an Betriebsangehörige oder an frühere Betriebsangehörige von Unternehmen gewährt werden oder an deren Angehörige. Zu den Angehörigen im Sinne des Steuerrechts gehören allerdings nur Ehegatten und die eigenen Kinder des Arbeitnehmers. Gibt es nach dieser Definition keine Angehörigen, darf die Pensionskasse keine Leistungen erbringen. Lebensgefährtinnen oder Lebensgefährten oder die Eltern des Arbeitnehmers können daher *keine* Leistungen von Pensionskassen beziehen.

Aber auch das Thema Kapitalabfindung muss berücksichtigt werden. Pensionskassen zahlen laufende Renten, die zwar in der Regel durch Kapitalzahlungen abgefunden werden können, allerdings nur bis zur Höhe der im Körperschaftsteuergesetz festgelegten Höchstsummen.

Darüber hinaus dürfen Berufsunfähigkeits- und Todesfallrisiken nicht vergessen werden, denn die Höhe der Rentenversorgung hängt bei Pensionskassen meistens von der Summe der dort eingezahlten Beiträge ab. Hierin *unterscheiden* sich Pensionskassen von Versicherungsverträgen, die bereits ab dem ersten Tag hohe Invalidenrenten oder Witwenrenten gewähren.

Die satzungsgemäße Zweckbindung des Kassenvermögens ist eine weitere Bedingung, die der Fiskus an die Steuerbefreiung knüpft. Ziel dieser Regelung ist es, einen Rückfluss des Kassenvermögens an den Arbeitgeber zu verhindern. Dies hat in der Praxis dazu geführt, dass häufig die Satzungsbestimmungen eine Übertragung des Kassenvermögens auf einen neuen Arbeitgeber oder eine andere Versorgungseinrichtung erschweren, wie z.B. im Falle des Dienstaustrittes eines Arbeitnehmers und einer Wiederbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber. Zwar fordert der Gesetzgeber im Rahmen des Altersvermögensgesetzes eine Übertragung von Anwartschaften auf einen neuen Arbeitgeber, die Pensionskassen tun sich jedoch mit dieser Regelung noch etwas schwer.

Zusammenfassung:

Die Auswahl einer Versorgungseinrichtung hat nicht nur für den *Arbeitnehmer* erhebliche wirtschaftliche, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen; auch für den *Arbeitgeber* hat sie weitreichende betriebswirtschaftliche Auswirkungen.

Generell erwartet der Arbeitgeber natürlich, dass eine betriebliche Altersversorgung via Entgeltumwandlung zu keinen finanziellen Zusatzbelastungen führt – zumindest auf lange Sicht. Allerdings: Es ergeben sich im Einzelnen zum Teil gravierende Unterschiede.

Diese Unterschiede sind abhängig von der Auswahl des Durchführungsweges, von den Verwaltungsleistungen der verschiedenen Versorgungseinrichtungen, sowie von den daraus *notwendigerweise*

entstehenden betriebsinternen Verwaltungsabläufen. Faktoren, die bei der Auswahl einer geeigneten Versorgungseinrichtung sorgfältig geprüft und gegeneinander abgewogen werden müssen.