

Pfister Roth Vogt Braun | Postfach 10 02 61 | 72302 Balingen

MERKBLATT

weitere Merkblätter unter www.prvb.de**Geschäftsführer:****Holger Pfister**, Diplom-Betriebswirt (BA), Steuerberater
Fachberater für internationales Steuerrecht**Holger Roth**, Diplom-Betriebswirt (BA), Steuerberater
Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e. V.)**Alexander Vogt**, Diplom-Kaufmann, Steuerberater
Fachberater für Restrukturierung und Unternehmensplanung (DStV e. V.)**Hauptsitz:**Grünewaldstraße 1
72336 Balingen**Zweigniederlassung:**Europaplatz 2
72458 AlbstadtTelefon +49 7433 9699 - 0
Telefax +49 7433 9699 - 40Telefon +49 7431 94928 - 0
Telefax +49 7431 94928 - 40
STOLLENFABRIKinfo@prvb.de
www.prvb.de

Betriebliche Altersversorgung – Der Pensionsfonds in der klassischen bAV

Inhalt

- I. Modellformen der arbeitgeberfinanzierten Versorgung
- II. Teilnahmeberechtigter Personenkreis
- III. Leistungsziele und Leistungsarten
- IV. Leistungsstrukturen und Bemessungsgrundlage
- V. Unverfallbarkeitsfristen
- VI. Kriterien für die Auswahl des Durchführungswegs
- VII. Der Pensionsfonds

Von einer betrieblichen Altersversorgung spricht man, wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität und/oder Tod zusagt. Ein wesentlicher Vorteil für den Arbeitnehmer liegt hierbei in der Einsparung von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Entgeltanteilen.

Als weiterer Anreiz zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge werden anders als bisher die Betriebsrenten künftig nicht mehr voll auf die Grundsicherung angerechnet. Hier wird ein monatlicher Freibetrag in Höhe von 100 € gewährt, der sich bis auf die Hälfte der Regelbedarfsstufe 1 (Im Jahr 2025: 281,50 €) erhöhen kann.

Neben der Bindungswirkung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge kann sich für den Arbeitgeber der Förderbeitrag im Rahmen der

Geringverdienerförderung (Bruttoarbeitslohn bis monatlich 2.575 €) lohnen.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde neben dem bisherigem Regelwerk zur betrieblichen Altersvorsorge (sog. Klassische bAV) ein neues tarifvertragliches Regelwerk (sog. Sozialpartnermodell – neue bAV) sowohl für die arbeitgeberfinanzierte Versorgung als auch für die Entgeltumwandlung geschaffen. Dieses bringt Erleichterungen für den Arbeitgeber und soll zu einer größeren Verbreitung der bAV führen. Beide Systeme bestehen parallel nebeneinander. Auch nicht tarifgebundene Parteien können unter bestimmten Voraussetzungen auf das Sozialpartnermodell – neue bAV zurückgreifen. Beide Systeme unterscheiden sich aber wesentlich in Fragen der Arbeitgeberhaftung und der Kalkulierbarkeit der zukünftigen Renten. Das Sozialpartnermodell muss völlig ohne Leistungsgarantien auskommen.

I. Modellformen der arbeitgeberfinanzierten Versorgung

Dem Arbeitgeber stehen mehrere Modelle für seine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung:

- Der Arbeitgeber kann mit seinen Leistungen eine eigenständige Versorgung anbieten, sog. selbständige Grundversorgung. Diese Versorgung erhalten alle teilnahmeberechtigten Personen, unabhängig davon, ob sie selbst eine Entgeltumwandlung durchführen oder nicht.
- Der Arbeitgeber kann aber auch seine Versorgungsleistungen davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer seinerseits eine Entgeltumwandlung durchführt. Er kann dann so die vorhandene Entgeltumwandlung aufstocken (auch gemischte Finanzierung oder „Matching Plan“ genannt). Diejenigen Arbeitnehmer, die keine Entgeltumwandlung durchführen, sind dann von der arbeitgeberfinanzierten Versorgung ausgeschlossen.

Hinweis: Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die nach dem 1.1.2019 geschlossen wurden und die über Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds durchgeführt werden, besteht eine Zuschusspflicht des Arbeitgebers. Soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart, muss er 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich an den Versorgungsträger abführen. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 31.12.2018 geschlossen wurden, gilt die Zuschusspflicht ab dem 1.1.2022.

- Gibt der Arbeitgeber bereits einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, muss im Einzelfall geprüft werden, ob eine Anrechnung auf die Zuschusspflicht erfolgen kann. Ist aus der Zusage erkennbar, dass dieser Zuschussbetrag die ersparten Sozialversicherungsbeiträge weitergibt, dann kann eine Anrechnung erfolgen. Gegebenenfalls sollte eine Klarstellung erfolgen bzw. die Versorgungszusage geändert werden.
- Schließlich können Systeme eingerichtet werden, die eine selbständige Grundversorgung und einen Matching Plan kombinieren.

Welche Variante die richtige ist, hängt stark vom Einzelfall ab und kann nur anhand eines Branchenvergleichs und den Ambitionen des Arbeitgebers festgemacht werden.

Hinweis: Da die betriebliche Altersversorgung die Leistungsbereitschaft und die Motivation der begünstigten Arbeitnehmer fördern soll, ist die Auswahl der Leistungsziele für die Versorgung besonders wichtig. Der Arbeitgeber kann seine vergleichsweise starke Verhandlungsposition zugunsten seiner Arbeitnehmer nutzen, um nachgefragte und passende Leistungsziele (z. B. die Berufsunfähigkeitsabsicherung) für Arbeitnehmergruppen kollektiv, einfach und effizient zu versichern.

II. Teilnahmeberechtigter Personenkreis

Bei einer Arbeitgeberfinanzierung kann der Arbeitgeber den von der Versorgung begünstigten Personenkreis festlegen. Er muss nicht unterschiedslos alle Mitarbeiter in die geplante Versorgung einbeziehen. Er kann die betriebliche Altersvorsorge als Mittel der gezielten Mitarbeiterbindung nutzen, um bestimmte für ihn wichtige Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden. Er darf dabei jedoch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, d. h. er darf weder willkürliche noch sachfremde Unterscheidungen vornehmen. Zulässig ist z. B. die Differenzierung zwischen bestimmten Führungsebenen, Unterschiede in der Qualifikation oder zwischen Außendienstmitarbeitern und anderen Mitarbeitern. Unzulässig ist dagegen z. B. der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten ohne einen sachlichen Grund.

Mit der Einführung der Geringverdienerförderung durch das BRSG ist somit auch die Zugehörigkeit zu dem förderfähigen Personenkreis ein sachliches Differenzierungsmerkmal. Der Arbeitgeber kann demnach auch nur gezielt diese Personengruppe fördern.

Auch wenn bei der Entgeltumwandlung der teilnehmende Personenkreis vom Gesetz vorgegeben ist, kann der Arbeitgeber die Teilnahmeberechtigten für den von ihm finanzierten Teil eines „Matching Plans“ mit einer sachlichen Rechtfertigung selbst bestimmen.

Hinweis: Der Arbeitgeber sollte jedoch in der Versorgungsordnung festlegen, warum der begünstigte Personenkreis besonders wichtig für das Unternehmen ist. So kann er vermeiden, dass die nicht begünstigten Personengruppen einen Vertrauensstatbestand auf die Leistung bilden können.

III. Leistungsziele und Leistungsarten

Das Betriebsrentengesetz ermöglicht neben der Alterssicherung des Arbeitnehmers und der Absicherung seiner Hinterbliebenen auch die Absicherung bei Invalidität (sog. Leistungsziele). Als Invaliditätsleistungen werden in der betrieblichen Altersversorgung überwiegend Berufsunfähigkeitsleistungen versprochen und bislang nur vereinzelt Erwerbsunfähigkeitsleistungen oder Erwerbsminderungsleistungen. Die drei Leistungsziele können sowohl kumulativ (z. B. Altersversorgung und Invaliditätsversorgung) als auch separat zugesagt werden (z. B. nur die Invaliditätsversorgung). Andere Versorgungsleistungen des Arbeitgebers, wie z. B. Unfallleistungen oder Beihilfen im Krankheitsfall, sind keine Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge und fallen damit nicht unter den Schutz des Betriebsrentengesetzes (Relevanz insbesondere für Unverfallbarkeit und Insolvenzschutz).

Als Arten von Versorgungsleistungen kommen grundsätzlich laufende Leistungen oder einmalige Zahlungen in Be-

tracht. Erhebliche Beschränkungen auf laufende Rentenleistungen bestehen jedoch in den einzelnen Durchführungswegen durch die steuerrechtlichen Vorgaben. Bei Waisenrenten ist der Versorgungszeitraum zeitlich begrenzt. Die Details zu den Leistungsarten werden bei den jeweiligen Durchführungswegen dargestellt.

1. Besonderheiten der Hinterbliebenenversorgung

Es ist zu beachten, dass das BMF von einem engen Hinterbliebenenbegriff ausgeht und nur bei diesem Personenkreis von Hinterbliebenen im Sinne der betrieblichen Altersversorgung ausgeht. Danach gehören zu dem engen Hinterbliebenenbegriff die Witwe bzw. der Witwer, der frühere Ehegatte, die Lebensgefährten, gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften und die sog. Kindergeldkinder.

Hinweis: Lediglich bei den „alten“ Direktversicherungen nach § 40b EStG und der somit steuerlich nicht geförderten Direktversicherung können noch beliebige Personen als Hinterbliebene benannt sein.

2. Besonderheiten bei der Invaliditätsversorgung

Während sich bei der Entgeltumwandlung nur die Absicherung des Alters und in gewissen Grenzen auch der Hinterbliebenen effektiv umsetzen lassen, kann bei einer Arbeitgeberfinanzierung auch eine verlässliche Invaliditätsabsicherung für Gruppen eingerichtet werden. Bei der reinen Entgeltumwandlung kann eine angemessene Invaliditätsabsicherung am Beitragsniveau oder an der erforderlichen individuellen Risikoprüfung scheitern.

Soll jedoch eine Gruppe durch den Arbeitgeber versichert werden, können hier vergleichsweise kostengünstigere Kollektivversicherungen mit einer stark vereinfachten Risikoprüfung (sog. Dienstobliegenheitserklärung) verwendet werden. Je nach den gewählten Tarifen und der Altersstruktur der Belegschaft können sich hier erhebliche Unterschiede in der Beitragshöhe und der Versicherbarkeit im Vergleich zum Einzelvertrag (Entgeltumwandlung, Eigenbeitrag und private Absicherung durch Arbeitnehmer) ergeben. Eine Berufsunfähigkeitsversicherung eignet sich daher besonders gut für eine selbständige Grundversorgung durch den Arbeitgeber.

Um jedoch ein Auseinanderfallen von Versorgungszusage und Versicherungsschutz zu verhindern, sollte die Versicherbarkeit der einzelnen Arbeitnehmer zur Bedingung für die Versorgungszusage gemacht werden.

Hinweis: Da die Invaliditätsversorgung ratsamerweise über eine Versicherung finanziert wird, sollte der Arbeitgeber für entgeltfreie Zeiten der Mitarbeiter berücksichtigen, dass je nach Tarifwahl der Versicherung eine Beitragsfreistellung zum Erlöschen des Versicherungsschutzes führen kann. Dieser muss dann bei Beendi-

gung der entgeltfreien Zeiten wieder kosten- und verwaltungsintensiv erneuert werden. Es kann daher ratsam sein, die Beiträge auch während dieser Zeit weiterzufinanzieren, etwa auf niedrigerem Versorgungsniveau. Dies gilt auch für die Versicherung der Hinterbliebenenversorgung.

IV. Leistungsstrukturen und Bemessungsgrundlage

Das Betriebsrentengesetz sieht als Leistungsstrukturen sowohl die Leistungszusage als auch beitragsorientierte Systeme, wie die beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung vor. Mit dem BRSG ist seit dem 1.1.2018 nun auch eine reine Beitragszusage möglich.

Die gewählte Leistungsstruktur bestimmt

- die **Höhe** der zugesagten **Versorgungsleistung** und
- die **Ausfallhaftung**, für die der Arbeitgeber einzustehen hat (Versorgungsleistung in vorgesehener bzw. ratierlicher Höhe oder nur versprochene Beiträge).

Sie bestimmt zudem auch:

- ob dem Arbeitgeber bei der Direktversicherung und der Publikumpensionskasse haftungsbefreiend die **versicherungsförmige Lösung** (Mitgabe der Versicherung) zusteht;
- ob eine **Anpassungsverpflichtung** für laufende Leistungen besteht. Sie legt fest, ob der Arbeitgeber die laufenden Leistungen in der Leistungsphase anzupassen hat und eventuell weitere Kosten entstehen,
- ob eine arbeitgeberfinanzierte Anwartschaft sofort unverfallbar ist.

Hinweis: Die Anwartschaft eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers darf sich im weiteren Verlauf bis zum Versorgungsfall nicht schlechter entwickeln als die Anwartschaft eines vergleichbaren nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmers.

In folgenden Fällen wird man in der Regel von einer Gleichbehandlung der beiden Anwärtergruppen ausgehen können:

- bei Leistungszusagen auf einen festen Versorgungsbeitrag,
- bei Bemessungssystemen mit Verzinsung, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt,
- bei der Direktversicherung, der Pensionskasse und dem Pensionsfonds, wenn die Verzinsung bzw. die planmäßigen oder die tariflichen Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen.

Bei endgehaltsbezogenen Leistungszusagen müssen hingegen künftig zusätzliche Vorkehrungen (Anpassung der Anwartschaften) getroffen werden, damit man regelmäßig von der Gleichbehandlung der beiden Anwärtergruppen ausge-

hen kann.

gung auf den neuen Arbeitgeber Gebrauch macht und sich der Wert der Versicherung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers auf weniger als die zugesagten Beiträge beläuft. Die Garantie der Versorgungsträger bei solchen Produkten, dass mindestens die geleisteten Beiträge erhalten bleiben, bezieht sich häufig nur auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Versicherung, nicht aber auf Zeitpunkte davor.

1. Leistungszusage

Bei der Leistungszusage ist die zugesagte Versorgungsleistung entweder ein fester Betrag oder ein bestimmbarer Betrag in Bezug auf eine Bemessungsgrundlage. Der Arbeitgeber steht für die zugesagte Versorgungsleistung ein.

Durch die zunehmende Budgetierung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung ist im Moment der Trend zu verzeichnen, dass für die Altersversorgung keine Leistungszusagen erteilt werden. Vielmehr sind derzeit sowohl bei der arbeitgeberfinanzierten Grundversorgung als auch bei Matching Plans die beitragsorientierten Systeme herrschend. Relevanz hat die Leistungszusage aber weiterhin bei der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung durch den Arbeitgeber. In beiden Fällen geht es darum, im Versorgungsfall ein bestimmtes Versorgungsniveau aufrechtzuerhalten oder zu sichern.

2. Beitragsorientierte Systeme

Bei den beiden beitragsorientierten Systemen hingegen ist die zugesagte Leistung das Ergebnis aus der Umwandlung von Beiträgen aufgrund eines versicherungsmathematischen Prinzips.

Bei der Finanzierung über eine Versicherung ergibt sich bei der beitragsorientierten Leistungszusage und bei der Beitragszusage mit Mindestleistung die Höhe der Versorgungsleistung aus den Tarifleistungen der Versicherung auf der Grundlage des jeweiligen Beitrags, den der Arbeitgeber der Zusage entsprechend an den Versorgungsträger zahlt. Dies gilt sowohl für die versicherungsförmigen Durchführungswege als auch für Rückdeckungsversicherungen.

Für die Höhe dieser tariflichen Ablaufleistung haftet der Arbeitgeber bei der beitragsorientierten Leistungszusage im Rahmen der Ausfallhaftung.

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung besteht hingegen eine Haftungsbegrenzung auf die zugesagten und geleisteten Beiträge abzüglich der verbrauchten Risikoprämien, etwa für Invaliditäts- oder Hinterbliebenenschutz.

Hinweis: Diese Ausfallhaftung wird bei klassischen Versicherungsprodukten mit Garantieleistung praktisch nur im Fall der Insolvenz des Versorgungsträgers relevant, soweit der Protektor nicht für die Leistungen des Versorgungsträgers einsteht.

Bei fondsgebundenen Lebensversicherungen kann die Ausfallhaftung des Arbeitgebers bereits dann greifen, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertra-

a) Bemessung des Beitrags

Die Bemessung des arbeitgeberfinanzierten Beitrags sollte sich danach richten, ob eine Grundversorgung oder ein Matching Plan eingerichtet werden soll. Zudem ist entscheidend, welcher Branche der Arbeitgeber angehört. Als Ergänzung der Altersversorgung zu der Deutschen Rentenversicherung ist es sinnvoll, die Beitragsbemessung auf Gehaltsteile bis zur Beitragsbemessungsgrenze und auf Gehaltsteile über der Beitragsbemessungsgrenze zu beziehen. Für diese Beitragsbemessung ist die Bandbreite sehr weitreichend. Je nach Art der Versorgung, Durchführung und je nach Branche kann sich der Beitrag aus

- 1,5 % bis 4 % der Gehaltsteile bis zur Beitragsbemessungsgrenze und
- 6 % bis 15 % der Gehaltsteile über der Beitragsbemessungsgrenze

zusammensetzen.

Die Matching-Plan-Versorgung wird in der Regel niedriger bemessen als die Grundversorgung.

b) Ermittlung der Versorgungsleistung

Aufgrund dieses Beitrags wird über eine versicherungsmathematische Methode (z. B. Heubeck Richttafeln oder Versicherungstarif) die Versorgungsleistung ermittelt (Rente oder Kapital).

Werden mehrere Leistungsziele versprochen und in dieser Kombination versichert, wie etwa Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen, dann bildet die Altersleistung in der Regel den Maßstab:

- Bei einer Alterskapitalversicherung kann beispielsweise die Hinterbliebenenleistung der projizierten Alterskapitalleistung entsprechen. Die jährliche Invalidenrente kann z. B. mit einem Prozentsatz vom Alterskapital bemessen werden (etwa 10 %).
- Bei einer Altersrentenversicherung kann die Invalidenrente etwa 100 % der Altersrente betragen. Die Witwen-, Witwer- bzw. Partnerrente kann etwa 60 % der Altersrente betragen. Sollen Waisen mit in die Versorgung einbezogen werden, können die Halbweisenrente mit 10 % und die Vollweisenrente mit 20 % der Altersrente bestimmt werden.

Hinweis: Je mehr Leistungsziele miteinbezogen werden, desto geringer werden die einzelnen Leistungen der Höhe nach.

3. Reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell – neue bAV

Mit dem BRSRG tritt neben den bisherigen Leistungsstrukturen die sog. reine Beitragszusage. Im Gegensatz zu den bisherigen Leistungsstrukturen wird hier keine Versorgungsleistung in einer bestimmten Höhe oder bestimmbarer Höhe zugesagt. Der Arbeitgeber sagt im Rahmen seines Versorgungsversprechens lediglich die Zahlung bestimmter Beiträge zur Finanzierung von betrieblichen Versorgungsleistungen zu.

Der Anspruch auf die nicht garantierten Leistungen richtet sich ausschließlich gegen den gewählten Versorgungsträger, die Ausfallhaftung des Arbeitgebers entfällt.

Die reine Beitragszusage kann jedoch nur dann erteilt werden, wenn dies in einem Tarifvertrag geregelt wird bzw. auf diesen Bezug genommen werden kann.

V. Unverfallbarkeitsfristen

1. Klassische bAV

Mit der Änderung des Betriebsrentengesetzes zum 1.1.2018 verkürzten sich die Unverfallbarkeitsfristen der arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften. So wurde die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von bisher fünf Jahre auf drei Jahre reduziert. Hinzu kommt ein niedrigeres Mindestalter des Anwärters. Dies wurde von bisher 25 Jahre auf 21 Jahre reduziert. Diese Änderung gilt für Versorgungszusagen, die ab dem 1.1.2018 erteilt wurden. Für Versorgungszusagen, die vor diesem Zeitpunkt erteilt wurden (Altzusagen), gilt grundsätzlich die bisherige Unverfallbarkeitsfrist.

Um aber Arbeitnehmer mit Altzusagen nicht schlechter zu stellen als solche, die ihre Versorgungszusage erst ab dem 1.1.2018 erhalten haben, ordnet der Gesetzgeber einen Günstigkeitsvergleich ab dem 1.1.2018 an. Danach sind bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers auch die Anwartschaften aus Altzusagen unverfallbar, die ab dem 1.1.2018 drei Jahre bestanden haben und bei denen der Anwärter mindestens 21 Jahre alt ist. Für die Zeiten nach dem 1.1.2018 ist dann von unverfallbaren Anwartschaften auszugehen, wenn zwischen dem Zeitpunkt des Ausscheidens und dem 1.1.2018 drei Jahre liegen.

Aufgrund dieses Günstigkeitsvergleichs gilt faktisch eine entsprechend verkürzte Unverfallbarkeitsfrist auch schon für Zusagen, die vor dem 1.1.2018 erteilt wurden. Dies gilt umso mehr, je näher die Zusage zum Zeitpunkt der neuen Gesetzeslage erteilt wurde.

Anwartschaften, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden, sind nach wie vor sofort gesetzlich unverfallbar.

2. Sozialpartnermodell – neue bAV

Anders als bei der arbeitgeberfinanzierten klassischen bAV sind die Anwartschaften auf eine Altersrente, die auf der arbeitgeberfinanzierten reinen Beitragszusage beruhen, sofort unverfallbar. Für die Anwartschaften auf Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen gelten weiterhin die allgemeinen Vorschriften. Jedoch sind die verwendeten Risiko-

tarife in der Regel so kalkuliert, dass sie tariflich der Höhe nach kaum Anwartschaften hervorbringen.

VI. Kriterien für die Auswahl des Durchführungswegs

1. Klassische bAV

Bei einer Finanzierung durch den Arbeitgeber stehen grundsätzlich alle fünf Durchführungswege des Betriebsrentengesetzes zur Verfügung:

- Direktversicherung,
- Pensionskasse,
- Pensionsfonds,
- Unterstützungskasse,
- Direktzusage.

Die Präferenz für einen oder mehrere Durchführungswege wird maßgeblich durch die Art und die Höhe der geplanten Versorgung bestimmt. Daneben spielt auch die Leistungsstruktur der Zusage eine Rolle. Nicht jede Leistungsstruktur kann über jeden Durchführungsweg abgebildet werden.

2. Reine Beitragszusage durch Tarifvertrag im Sozialpartnermodell – neue bAV

Die reine Beitragszusage durch oder aufgrund eines Tarifvertrags kann nur über die sog. versicherungsförmigen Durchführungswege abgebildet werden. Dies sind:

- Direktversicherung
- Pensionsfonds
- Pensionskasse.

3. Kriterienkatalog

Es muss im Einzelfall geprüft werden, welcher Durchführungsweg bzw. welche Kombination von Durchführungswegen und welche Leistungsstruktur für die geplante Versorgung am besten geeignet ist. Hier spielen folgende Faktoren eine große Rolle:

- Art der Versorgungsleistung (lebenslange Rente, abgekürzte Rente, Kapitalzahlung),
- Soll zudem ein System der Entgeltumwandlung angeboten werden?
- Höhe der Versorgung in Abhängigkeit des Beitragsaufwands,
- Auslagerung der Verwaltung von Anwartschaften und laufender Versorgungsleistungen auf den Versorgungsträger,
- steuerliche und sozialrechtliche Förderung für den Arbeitnehmer,
- interne Finanzierung der Versorgung oder Finanzierung über Versorgungsträger,
- periodengerechte Finanzierung,
- Abzugsfähigkeit der Beiträge als Betriebsausgaben,
- bilanzielle Auswirkungen im Unternehmen,

- Leistungsstrukturen risikoarm für Arbeitgeber,
- Leistungsstrukturen risikoarm und kalkulierbar für den Arbeitnehmer
- Versicherbarkeit der zugesagten Leistungen,
- Insolvenzsicherungspflicht,
- Anpassungsverpflichtung,
- Portabilität der Anwartschaften bei Ausscheiden,
- Unverfallbarkeit der arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften.

VII. Der Pensionsfonds

Die Hauptintention des Gesetzgebers zur Schaffung dieses Durchführungswegs im Jahre 2001 war, dem Arbeitgeber die Auslagerung bereits bestehender Pensionsverpflichtungen aus der Direktzusage und der Unterstützungskasse auf den Pensionsfonds zu ermöglichen (sog. Past Service), welcher hier jedoch nicht behandelt wird. Aber auch für künftige Versorgungsanwartschaften kann auf diesen Durchführungsweg zurückgegriffen werden (sog. Future Service), wobei sich dieser Durchführungsweg noch nicht so wie die anderen klassischen versicherungsförmigen Durchführungswege verbreitet hat.

1. Leistungsziele und Leistungsarten

Primäres Leistungsziel beim Pensionsfonds ist die Altersversorgung, die der Pensionsfonds als lebenslange Zahlung zu erbringen hat. Dies kann sowohl in Form einer Rente als auch in Form eines Auszahlungsplans vorgesehen sein.

Je nach Pensionsplan des Pensionsfonds können neben der Altersversorgung auch Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrenten zugesagt werden. Selbständige Risikoversicherungen sind im Pensionsfonds nicht möglich. Dies gilt insbesondere für die zeitlich bis zum Altersrentenbeginn befristete selbständige Invaliditätsabsicherung.

Steuerlich unschädlich ist jedoch, wenn der **Pensionsplan** anstelle der Rentenzahlung ein Kapitalwahlrecht mit einmaliger Auszahlung des gesamten Deckungskapitals vorsieht. Dieses Wahlrecht des Arbeitnehmers für die Altersversorgung darf jedoch erst innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden ausgeübt werden. Die Altersrente kann in diesem Fall dann auch als Einmalkapital gezahlt werden, ohne dass die Steuerfreiheit der Beiträge entfällt. Das Kapitalwahlrecht bei Hinterbliebenenleistungen darf jedoch erst im zeitlichen Zusammenhang mit dem Tod des ursprünglich Begünstigten ausgeübt werden. Invaliditätsleistungen können immer nur als Rente und nicht als Kapital geleistet werden.

2. Leistungsstrukturen

Neben der Beitragszusage mit Mindestleistung sind auch die Leistungszusage und die beitragsorientierte Leistungszusage möglich. Aus Haftungsgründen sollte jedoch nur die Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt werden. Aufgrund der aufsichtsrechtlichen Anlagevorschriften kann es zeitweise zu Unterdeckungen im Pensionsfonds kommen,

für die der Arbeitgeber dann eine Nachschusspflicht hat. Die Beitragszusage mit Mindestleistung reduziert die Haftung und die Nachschusspflicht des Arbeitgebers zumindest auf die planmäßig versprochenen Altersversorgungsbeiträge abzüglich verbrauchter Risikoprämien.

3. Verwaltungsaufwand

Der Pensionsfonds übernimmt die Verwaltung für Anwartschaften und Renten, so dass der Arbeitgeber keine weiteren Kapazitäten für diese Versorgung vorhalten muss.

4. Insolvenzsicherungspflicht

Der Pensionsfonds ist immer insolvenzsicherungspflichtig. Damit ist für unverfallbare Anwartschaften eine Melde- und Beitragspflicht gegenüber dem PSVaG verbunden. Die Beitragsbemessungsgrundlage für den Pensionsfonds entspricht seit dem 24.6.2020 derjenigen der Pensionskasse. Daher muss der Arbeitgeber für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften und für laufende Versorgungsleistungen Beiträge an den PSVaG zahlen.

5. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

Das Gesetz sieht hier keine versicherungsförmige Lösung vor. Unverfallbare Anwartschaften werden daher bis zum Leistungsfall im Pensionsfonds weitergeführt. Bagatellgrenzen können grundsätzlich gegen den Willen des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn dieser nicht von seinem Recht auf Übertragung Gebrauch macht.

Im Jahr 2025 ist bundeseinheitlich von einer Bagatellleistung auszugehen, wenn die künftigen monatlichen Rentenleistungen den Betrag in Höhe von 37,45 € nicht übersteigen.

Die Abfindung bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis in einen Mitgliedstaat der EU begründet und dies dem Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitteilt.

Beim Pensionsfonds hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Übertragung des Versorgungskapitals auf den neuen Arbeitgeber. Dieser Anspruch kann innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

Der Arbeitnehmer kann nun auch verlangen, dass das gebildete Kapital auf eine Versorgungseinrichtung im Sozialpartnermodell – neue bAV übertragen wird. Ein späterer Anspruch auf Rückübertragung in die klassische bAV zurück ist jedoch nicht vorgesehen.

6. Anpassungsverpflichtung für laufende Leistungen

Die Anpassungsverpflichtung für laufende Leistungen entfällt, wenn dem Pensionsfonds die Beitragszusage mit Mindestleistung zugrunde liegt.

7. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

a) Anwartschaftsphase

Mit Inkrafttreten des BRSG änderten sich auch die steuerlichen Freibeträge. Beim Pensionsfonds sind bundeseinheitlich die Beiträge für Rentenleistungen bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung im ersten Arbeitsverhältnis pro Kalenderjahr steuerfrei. Dieser Betrag ändert sich auch weiterhin jährlich mit der Bekanntgabe der Sozialversicherungsrechengrößen.

Für das Jahr 2025 beläuft sich dieser jährliche Freibetrag bundeseinheitlich auf 7.728 €. Der Freibetrag von 1.800 € ist seit dem 1.1.2018 entfallen. Darüber hinausgehende Beiträge sind dann bereits im Zeitpunkt ihrer Zuführung zum Versorgungsträger steuerpflichtiger Lohn.

Werden neben dem Pensionsfonds noch steuerfreie Beiträge an eine pauschal besteuerte Altzusage i. S. von § 40b EStG geleistet, sind diese vorrangig vom Höchstbetrag abzuziehen.

Neu geregelt wurde auch die Höhe der Vervielfältigungsregel für steuerfreie Beiträge, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Innerhalb der Vorgaben können so bundeseinheitlich zusätzlich Beiträge von 4 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, steuerfrei geleistet werden. Die Anzahl der Kalenderjahre ist auf maximal zehn begrenzt. Für das Jahr 2025 beläuft sich dieser Höchstbetrag auf 3.864 € pro Kalenderjahr.

Wird die Vervielfältigungsregel des § 40b EStG in Anspruch genommen, dann sind zuerst diese Beiträge vom steuerfreien Volumen abzuziehen.

Neu eingeführt wurde zudem mit dem BRSG das Nachholen von steuerfreien Beiträgen für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Der zusätzliche Höchstbetrag beläuft sich hier auf 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte, maximal jedoch zehn Kalenderjahre.

Steuerfrei ist zudem der Zuschuss des Arbeitgebers im Rahmen der Geringverdienerförderung in Höhe von mindestens 240 € und maximal 960 €.

Im Sozialrecht sind die sozialversicherungsfreien Beiträge weiterhin insgesamt auf maximal 4 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt.

b) Bezugsphase

Die späteren Versorgungsleistungen, die aus den steuerfreien Beiträgen und dem Arbeitgeberbeitrag im Rahmen der Geringverdienerförderung finanziert worden sind, werden bei Rentenbezug als sonstige Einkünfte voll versteuert.

Die Rentenleistungen, die auf bereits besteuerten Beiträgen beruhen, werden dann nur noch mit dem Ertragsanteil versteuert.

Liegen die steuerrechtlichen Voraussetzungen für eine einmalige Kapitalzahlung anstelle der Altersrente oder der Hinterbliebenenrente vor, ist die einmalige Kapitalzahlung als sonstige Einkunft zu versteuern.

Die Versorgungsbezüge aus der betrieblichen Altersversorgung sind beitragspflichtige Einnahmen und führen somit zu einer Beitragspflicht für die Krankenversicherung der Rentner und der sozialen Pflegeversicherung. Um die Attraktivität der bAV zu fördern, wurde zum 1.1.2020 ein monatlicher Freibetrag für die Beitragspflicht zur Krankenversicherung eingeführt. Dieser orientiert sich an der Bezugsgröße in der Sozialversicherung. Für das Jahr 2025 beträgt dieser bundeseinheitlich 187,25 €.

8. Steuerliche Auswirkungen beim Arbeitgeber

Die Beiträge an den Pensionsfonds sind als Betriebsausgaben im Jahr der Aufwendung abzugsfähig.

Ebenso ist der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag im Rahmen der Geringverdienerförderung als Betriebsausgabe abziehbar. Zudem kann der Arbeitgeber hier bei Vorliegen aller Voraussetzungen einen sog. Förderbetrag in Anspruch nehmen.

Dieser beträgt 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, maximal jedoch 288 € pro Kalenderjahr.

Das Pensionsfondsversprechen berührt die Bilanz des Arbeitgebers nicht.

9. Entgeltumwandlungssystem neben Arbeitgeberfinanzierung

Die laufende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung des Pensionsfonds wird nur einmal im ersten Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr gewährt. Die Förderung des Pensionsfonds steht nicht zusätzlich zur Förderung eines anderen versicherungsförmigen Durchführungswegs zur Verfügung. Dabei werden zuerst die Beiträge des Arbeitgebers auf die Höchstbeträge angerechnet, so dass dieser Umstand bei einer gemeinsamen Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer berücksichtigt werden sollte.

Hinweis: Für Versorgungszusagen ab dem 1.1.2019 ist außerdem der Arbeitgeberbeitrag zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % der ersparten Sozialaufwendungen beim steuerfreien Volumen zu berücksichtigen. Für Versorgungszusagen vor dem 1.1.2019 gilt die Zuschusspflicht ab dem 1.1.2022. Wird die Entgeltumwandlung über das Sozialpartnermodell- neue bAV durchgeführt, dann besteht die Zuschusspflicht sofort.

Solange das Finanzierungsvolumen insgesamt die 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung nicht über-

steigt, ist diese Konkurrenz unproblematisch. Wenn die Freibeträge jedoch überschritten werden, kann es im Rahmen des Pensionsfonds zu einer Steuer- und Sozialversicherungsbeitragspflicht kommen, die aber regelmäßig nicht gewollt ist.

Zu keiner Konkurrenz der Beiträge kommt es jedoch mit den einmaligen Beiträgen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Dabei ist unerheblich, ob sie arbeitgeberfinanziert sind oder aufgrund einer Entgeltumwandlung eingebracht werden. Einmalige Beiträge, die der Nachholung entgeltfreier Zeiten dienen, stehen ebenso nicht in Konkurrenz zu den laufenden Steuerfreibeträgen.

Ebenso wenig ist dies beim reinen Arbeitgeberbeitrag im Rahmen der Geringverdienerförderung der Fall. Dieser wird separat zu den 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung gewährt.

Hinweis: Die Kombination von Durchführungswegen kann hier die Lösung sein. So kann beispielsweise der Finanzierungsquelle Arbeitnehmer und Arbeitgeber je ein Durchführungsweg zugewiesen werden. Etwa der Pensionsfonds für die Entgeltumwandlung und die rückgedeckte Unterstützungskasse für die Arbeitgeberfinanzierung.

Denkbar ist aber auch, dass die Finanzierungsvolumen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils anteilig auf mehrere Durchführungswege verteilt werden, etwa der Pensionsfonds und die rückgedeckte Unterstützungskasse für beide.

Rechtsstand: 1.1.2025

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.