BACHELORARBEIT

Herr
Matthias Pabst

Potentiale und Grenzen der betrieblichen Altersversorgung

Die Entgeltumwandlung auf dem Prüfstand

2014
Potentiale und Grenzen der betrieblichen Altersversorgung

Die Entgeltumwandlung auf dem Prüfstand

Autor:
Matthias Pabst

Studiengang:
Business Management

Seminargruppe:
BM11wV1-B

Erstprüfer:
Prof. Dr. phil. Otto Altendorfer

Zweitprüfer:
Jens Weber, LL.M.

Einreichung:
Mittweida, 22.07.2014
Potentials and limitations of occupational pension schemes

The deferred compensation to the test

author:
Matthias Pabst

course of studies:
Business Management

seminar group:
BM11wV1-B

first examiner:
Prof. Dr. phil. Otto Altendorfer

second examiner:
Jens Weber, LL.M.

submission:
Mittweida, 22/07/2014
Abstract

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis ............................................................................................................. V
Abkürzungsverzeichnis ..................................................................................................... VII
Abbildungsverzeichnis ..................................................................................................... VIII
Tabellenverzeichnis .......................................................................................................... IX
1 Einleitung ........................................................................................................................ 1
   1.1 Hinführung zur Thematik .......................................................................................... 1
   1.2 Fragestellung ............................................................................................................. 7
   1.3 Aufbau und Vorgehensweise .................................................................................. 8
2 Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung ......................................................... 10
   2.1 Positionierung der betrieblichen Altersversorgung ................................................. 10
   2.2 Begriff und Merkmale der betrieblichen Altersversorgung .................................... 11
   2.3 Vertragsformen ........................................................................................................ 13
   2.4 Zusagearten ................................................................................................................ 15
   2.5 Finanzierungsmöglichkeiten ................................................................................... 17
   2.6 Durchführungswege ................................................................................................. 17
3 Potentiale einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung ......................................... 26
   3.1 Recht auf Entgeltumwandlung .................................................................................. 26
   3.2 Umfang und Durchführung des Rechtes ................................................................ 27
   3.3 Vorteile in der Anwartschaftsphase ........................................................................ 31
      3.3.1 Steuerrechtliche Behandlung .............................................................................. 31
      3.3.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung ......................................................... 33
      3.3.3 Darstellung und Vergleich am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente ... 35
   3.4 Flexibilität und Anpassungsmöglichkeiten in der Anwartschaft ............................... 37
   3.5 Unverfallbarkeit und Abfindung .............................................................................. 39
   3.6 Portabilität und Weiterführung nach Ausscheiden aus dem Betrieb ....................... 42
   3.7 Sicherung der Versorgungsleistungen ..................................................................... 43
4 Grenzen einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung ........................................... 46
   4.1 Pflichten des Arbeitgebers ...................................................................................... 46
   4.2 Haftung des Arbeitgebers ....................................................................................... 49
4.3 Nachteile in der gesetzlichen Sozialversicherung .............................................51
  4.3.1 Kürzung der Sozialleistungen ..............................................................51
  4.3.2 Darstellung und Vergleich am Fallbeispiel -
      Direktversicherung vs. Private Rente ..............................................53
4.4 Nachteile in der Leistungsphase ....................................................................55
  4.4.1 Steuerrechtliche Behandlung ...............................................................55
  4.4.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung .........................................57
4.5 Versorgungsbilanz am Fallbeispiel -
      Direktversicherung vs. Private Rente ..............................................60
4.6 Hinterbliebenenabsicherung .........................................................................63
4.7 Folgen durch Niedriglöhne und Mindestlöhne .............................................64
5 Schlussbetrachtungen .......................................................................................66
Literaturverzeichnis ............................................................................................70
Anlagen ................................................................................................................72
Eigenständigkeitserklärung ...............................................................................82
<table>
<thead>
<tr>
<th>Abkürzung</th>
<th>Bedeutung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a. F.</td>
<td>alte Fassung</td>
</tr>
<tr>
<td>AG</td>
<td>Aktiengesellschaft</td>
</tr>
<tr>
<td>AltEinkG</td>
<td>Alterseinkünftegesetz</td>
</tr>
<tr>
<td>AVmG</td>
<td>Altersvermögensgesetz</td>
</tr>
<tr>
<td>BAG</td>
<td>Bundesarbeitsgericht</td>
</tr>
<tr>
<td>BaFin</td>
<td>Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht</td>
</tr>
<tr>
<td>bAV</td>
<td>betriebliche Altersversorgung</td>
</tr>
<tr>
<td>BBG</td>
<td>Beitragsbemessungsgrenze</td>
</tr>
<tr>
<td>BetrAVG</td>
<td>Betriebsrentengesetz</td>
</tr>
<tr>
<td>BfA</td>
<td>Bundesversicherungsanstalt für Angestellte</td>
</tr>
<tr>
<td>BGB</td>
<td>Bürgerliches Gesetzbuch</td>
</tr>
<tr>
<td>BMAS</td>
<td>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</td>
</tr>
<tr>
<td>BMF</td>
<td>Bundesfinanzministerium</td>
</tr>
<tr>
<td>BVerfG</td>
<td>Bundesverfassungsgericht</td>
</tr>
<tr>
<td>ESTG</td>
<td>Einkommensteuergesetz</td>
</tr>
<tr>
<td>GKV</td>
<td>Gesetzliche Krankenversicherung</td>
</tr>
<tr>
<td>GmbH</td>
<td>Gesellschaft mit beschränkter Haftung</td>
</tr>
<tr>
<td>GRV</td>
<td>Gesetzliche Rentenversicherung</td>
</tr>
<tr>
<td>GVN</td>
<td>Gesamtversorgungsniveau</td>
</tr>
<tr>
<td>Hrsg.</td>
<td>Herausgeber</td>
</tr>
<tr>
<td>LVA</td>
<td>Landesversicherungsanstalt</td>
</tr>
<tr>
<td>PSVaG</td>
<td>Pensions-Sicherungs-Verein</td>
</tr>
<tr>
<td>SGB</td>
<td>Sozialgesetzbuch</td>
</tr>
<tr>
<td>VL</td>
<td>Vermögenswirksame Leistung</td>
</tr>
<tr>
<td>VVaG</td>
<td>Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit</td>
</tr>
<tr>
<td>VVG</td>
<td>Versicherungsvertragsgesetz</td>
</tr>
<tr>
<td>ZPO</td>
<td>Zivilprozessordnung</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung Versichertenrenten nach Zahlbetrag und Geschlecht neue Bundesländer

Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten mit bAV in der Privatwirtschaft nach Wirtschaftszweigen

Abbildung 3: Rechtsbegründungsakte

Abbildung 4: Übersicht zu den fünf Durchführungswege

Abbildung 5: Rechtsbeziehungen bei der Pensionszusage

Abbildung 6: Rechtsbeziehungen bei der Unterstützungskasse

Abbildung 7: Rechtsbeziehungen bei der Direktversicherung

Abbildung 8: Rechtsbeziehungen bei der Pensionskasse

Abbildung 9: Rechtsbeziehungen bei dem Pensionsfonds

Abbildung 10: Vorschlag zur privaten Rentenversicherung

Abbildung 11: Vorschlag zur Entgeltumwandlung
Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: bAV- Anwartschaften nach Durchführungswege von 2001 bis 2011 ........5
Tabelle 2: Arbeitgeberpotentiale bei der Einsparung von Lohnnebenkosten ........37
Tabelle 3: Berechnung gesetzlicher Rentenverlust am Fallbeispiel ..................55
Tabelle 1: Gehaltsabrechnung vor und nach Entgeltumwandlung ..................75
Tabelle 6: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Garantierente) ....78
Tabelle 7: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Garantierente) ..............79
Tabelle 8: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Gesamtrente) ........80
Tabelle 9: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Gesamtrente) ..............81
1 Einleitung

1.1 Hinführung zur Thematik


Aber auch die öffentlichen Medien berichten fast täglich über die Probleme und die drohenden Auswirkungen unseres deutschen Rentenversicherungssystems. Dabei sollte es mittlerweile jedem Bundesbürger bewusst sein, dass die gesetzliche Rente immer mehr eine Grundversorgung im Alter darstellen wird!

Der Bedarf ist da, die arbeitende Bevölkerung muss zunehmend eigenverantwortlich Altersvorsorge betreiben, da die Entwicklung der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) für die Mehrzahl der Bürger eine zunehmende Versorgungslücke klaffen lässt. Bereits im Jahr 2003 bezifferte das Deutsche Institut für Altersvorsorge, dass ein Rentner mit 45 durchschnittlichen Beitragsjahren, der sogenannte Standardrentner, im Jahr 2030 nur noch wenig über 50 Prozent seines letzten Nettoentgelts als Rente beziehen wird.¹ Heutige junge Erwachsene können im Jahr 2050 sogar unter 40 Prozent sinken.² Steht vielen Bürgern die Altersarmut bevor?

Die gesetzliche Rente stellt also einen wesentlichen Baustein unserer Alterssicherung dar, dennoch wird sie zukünftig nicht mehr ausreichend sein!

Laut Statistik der deutschen Rentenversicherung lag bereits im Jahr 2013 jede zweite Rente schon unter 700,00 Euro monatlich und somit unterhalb der staatlichen Grundsicherung in Höhe von 727,00 Euro im Monat.³

² Vgl. ebenda, S. 13.
Die folgende Abbildung beschreibt die Verteilung der Versichertenrenten in den neuen Bundesländern im Jahr 2013. Die Mehrheit dieser monatlichen Renten liegt zwischen 450,00 Euro und 900,00 Euro bei den Frauen und zwischen 600,00 Euro und 1.200,00 Euro bei den Männern. Dagegen bekommt in den alten Bundesländern die Mehrheit der Männer noch eine Rente von mehr als 900,00 Euro monatlich. Im Gegensatz dazu erhält der Großteil der Frauen in den alten Bundesländern aber nur eine Rente von weniger als 750,00 Euro monatlich. Davon bekommen sogar 34,5 Prozent weniger als 300,00 Euro im Monat.\(^4\)

Abbildung 1: Verteilung Versichertenrenten nach Zahlbetrag und Geschlecht neue Bundesländer


\(^4\) Eine Zusammenfassung von Infografiken zur Rentenberechnung, Rentenhöhe, Rentenniveau sind auf der Website der Bundeszentrale für politische Bildung zu finden, URL: http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/162773/rentenberechnung-rentenhoehereentenniveau-infografiken (Zugriff am 28.03.2014).
Einleitung

Die Einleitung des Textes behandelt die Bedeutung und die notwendigen Maßnahmen für die Altersvorsorge in Deutschland. Es wird darauf hingewiesen, dass die Bürger in Deutschland einen Bewusstseinswandel benötigen, um ein Gesamtversorgungsniveau (GVN) von 75 bis 80 Prozent ihres aktiven Einkommens zu erreichen. Dieser Wert wird als Summe aus gesetzlicher und gefördelter Altersvorsorge betrachtet. Der Staat fördert die eigenverantwortliche Vorsorge durch Steuervergünstigungen, Zulagen sowie zusätzliche Beitragsersparnisse in der Sozialversicherung.

Denn die Bürger in Deutschland brauchen einen Bewusstseinswandel. Das anzustrebende Gesamtversorgungsniveau (GVN) von 75 bis 80 Prozent ihres aktiven Einkommens ist als Summe von gesetzlicher und geförderter Altersvorsorge zu sehen, und wer das noch kann, sollte zusätzlich noch mit nicht gefördertem Sparvermögen aufstocken. International ist in fast allen Industrieländern ein Altersvorsorgestandard mit einer 50:50-Relation aus kollektiver und individueller Altersvorsorge repräsentativ. Gemessen daran hat die Individualvorsorge in Deutschland, mit derzeit 15 Prozent, noch einen immensen Nachholbedarf. Wenn also die gesetzliche Rente zukünftig nur noch die Hälfte vom Gesamtversorgungsniveau abdeckt, müssen die Bürger die fehlenden 40 Prozent privat für den zukünftigen Mix der Altersvorsorge ansparen.

Das Thema Rente, insbesondere die Stärkung der Individualvorsorge, ist auch in dieser Legislaturperiode die größte Baustelle der großen Koalition. Laut Koalitionsvertrag will die neue Regierung Voraussetzungen schaffen, damit die Betriebsrenten auch in kleineren Unternehmen eine hohe Verbreitung finden. Das Ziel ist eine Rente von der Firma für alle Beschäftigten in ganz Deutschland. Dabei gibt es Pläne, die Betriebsrente, als wichtigsten kapitalgedeckten Baustein, für alle Beschäftigen zur Pflicht zu machen. Wer die private Zusatzversorgung partout nicht möchte, muss sie in Zukunft abwählen. Diese Methodik wird als Opting-out bezeichnet. Damit verzichtet der Arbeitnehmer aber auch gleichzeitig auf staatliche Hilfe, sollten seine Bezüge später im Alter nicht ausreichen. Tatsächlich sind die Betriebsrenten für viele Deutsche die letzte Hoffnung. Erstmals seit zehn Jahren hält die Mehrheit von 52 Prozent der Bundesbürger die Betriebsrente als ideale Form der Altersvorsorge, so eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach. Fast alle anderen Angebote zur Individualvorsorge hält nur noch eine geringe Minderheit der Bundesbürger als Vertrauenswürdig. Neben der aktuellen Niedrigzinsphase schlagen jetzt noch zusätzlich die Versicherungsmathematiker dem zuständigen Bundesfinanzminister vor, den

---

6 Vgl. ebenda, S. 14 f.
7 Vgl. ebenda, S. 14 f.
8 Vgl. ebenda, S. 14 f.
10 Vgl. ebenda, S. 58 ff.
11 Vgl. ebenda, S. 58 ff.
Garantiezins für Lebensversicherungen von 1,75 Prozent weiter auf 1,50 oder 1,25 Prozent abzusenken.\textsuperscript{12}

Aufgrund der geringen Attraktivität von alternativen Vorsorgeprodukten erlebt die betriebliche Altersvorsorge (bAV) gegenwärtig eine Attraktivitätssteigerung. Laut einer Studie stehen mehr als 40 Prozent der befragten Arbeitnehmer möglichen Angeboten an Informationsveranstaltungen und Sprechstunden seitens der bAV-Anbieter positiv gegenüber.\textsuperscript{13} Diese Trendentwicklung war auch schon in den letzten Jahren zu beobachten und spiegelt sich in der Verbreitung wieder.


\textsuperscript{12} Vgl. Kowalski (2014), S. 58 ff.
\textsuperscript{13} Vgl. Betriebsberatungs GmbH: Ist die Altersvorsorge wieder im Trend?, in: AssCompact Nr. 3 vom 04.03.2014, S. 90.

\begin{table}[h]
\centering
\begin{tabular}{|l|c|c|c|c|c|c|}
\hline
\hline
Direktzusagen und Unterstützungskassen & 3,86 & 4,05 & 4,72 & 4,54 & 4,50 & 4,68 \\
Direktversicherungen & 4,21 & 4,16 & 4,08 & 4,18 & 4,34 & 4,72 \\
Pensionsfonds & 0,09 & 0,12 & 0,32 & 0,34 & 0,38 & \\
Pensionskassen & 1,39 & 3,24 & 4,08 & 4,45 & 4,51 & 4,63 \\
Öffentliche Zusatzversorgungsträger & 5,11 & 5,39 & 5,33 & 5,16 & 5,06 & 5,17 \\
Insgesamt & 14,56 & 16,91 & 18,33 & 18,65 & 18,75 & 19,58 \\
\hline
\end{tabular}
\caption{bAV - Anwartschaften nach Durchführungswegen von 2001 bis 2011}
\end{table}


\[\text{...}\]
Erziehung und Unterricht sowie in den sonstigen wissenschaftlichen Dienstleistungen ist der Anteil mit jeweils 23 Prozent am niedrigsten.\textsuperscript{16}

\begin{figure}
\centering
\includegraphics[width=\textwidth]{chart}
\caption{Anteil der Beschäftigten mit bAV in der Privatwirtschaft nach Wirtschaftszweigen}
\end{figure}

\begin{footnotesize}
\begin{itemize}
\item Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012), S.137 ff.
\end{itemize}
\end{footnotesize}

Weiterhin zeigt sich eine positive Korrelation zwischen der Betriebsgröße und der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Während in Betriebsstätten mit weniger als zehn Arbeitnehmern nur 30 Prozent Anwartschaften besitzen, sind in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten bereits über die Hälfte der Belegschaft mit einer Anwartschaft zur betrieblichen Altersversorgung versorgt. Für Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten liegt dieser Anteil sogar bei 84 Prozent. Darüber hinaus hat die Arbeitgeberbefragung für die Privatwirtschaft ergeben, dass die Wahrscheinlichkeit einer Entgeltumwandlung durch die Unternehmenszugehörigkeit deutlich ansteigt. Der Anteil der Entgeltumwandlung liegt im Jahr 2010 bei den Beschäftigten, die weniger als fünf Jahre in einem Unternehmen waren, bei 13,5 Prozent. Für die Beschäftigten mit fünf bis unter zehn Jahren Unternehmenszugehörigkeit beläuft er sich bereits auf 25,3 Prozent. Nach zehn und mehr Jahren in einem Unternehmen steigt der Anteil der

\textsuperscript{16} Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012), S.137 ff.
sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Entgeltumwandlung schließlich auf 30,9 Prozent an.\textsuperscript{17}

Können also die Betriebsrenten, in ihrer jetzigen Form, das Problem der Altersvorsorge lösen?

### 1.2 Fragestellung

Um die Kürzungen der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen, wurde die bAV von ihren Rahmenbedingungen stetig durch die Politik verbessert. Insbesondere sind das mit dem Jahr 2002 eingeführte Altersvermögensgesetz (AVmG) sowie die Reform des Betriebsrentengesetzes und das mit dem Jahr 2005 eingeführte Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) richtungsweisend.\textsuperscript{18} Zusätzlich wurde den Arbeitnehmern im Jahr 2002 erstmalig ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf die Gewährung einer bAV in Form einer Entgeltumwandlung eingeräumt.\textsuperscript{19} All diese Veränderungen sind für die gegenwärtige starke Position der bAV in unserem Rentensystem verantwortlich.


Kritiker sowie Medien werfen den Versicherungsgesellschaften oft vor, dass im Vertrieb meistens nur die Stärken der betrieblichen Altersvorsorge dargestellt, Nachteile im Gegenzug bewusst verschwiegen werden und keine detaillierten Informationen über die steuer- sowie sozialversicherungsrechtlichen Effekte erfolgen.\textsuperscript{20}

Aus diesen Gründen wird sich der Verfasser in der vorliegenden Arbeit auf das breite Spektrum der bAV in Deutschland konzentrieren. Neben der Verbreitung, den wichtigsten Grundbegriffen sowie den wesentlichsten Merkmalen in der bAV richtet sich der Fokus ausschließlich auf den Durchführungsweg der Entgeltumwandlung.

\textsuperscript{17} Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012), S.137 ff.
\textsuperscript{19} Vgl. ebenda, S. 15.

In der Öffentlichkeit wird gegenwärtig immer häufiger darüber diskutiert, dass die bAV in Form der Entgeltumwandlung eine Mogelpackung für die Mitarbeiter sei. Denn durch die bestehenden Vorteile der steuer- sowie sozialversicherungsfreien Ansparung wird den Mitarbeitern der Abschluss zur Entgeltumwandlung schmackhaft gemacht. Aber spätestens zum Rentenbeginn sollen sich diese Relationen verschieben und die Mitarbeiter wären mit einer privaten Rentenversicherung im Alter besser versorgt. Wie kann das sein, dass Entgeltumwandlungen trotz der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Effekte in der Anwartschaftsphase, eine effektiv geringere Rendite erwirtschaften als konventionelle Rentenprodukte?

Anhand eines selbsterstellten Fallbeispieles greift der Verfasser diese o.g. Behauptungen auf und untersucht diese. Dabei werden unter den Gesichtspunkten der Gesamtversorgung, die effektiven Gesamtversorgungseinkünfte zum Rentenbeginn miteinander verglichen. Abschließend wird nach dieser Fallanalyse ein Resultat abgeleitet. Im Fokus des Interesses steht dabei die Frage, welche kapitalgedeckte Vorsorgeform heutzutage mehr Rendite erwirtschaftet und somit auch besser für eine Rentenvorsorge geeignet ist.

Zusammenfassend betrachtet, werden in der vorliegenden Bachelorarbeit die Potentiale und die Grenzen der Entgeltumwandlung untersucht und die daraus tatsächlich resultierende Effizienz mit Hilfe eines Fallbeispiels beleuchtet.

### 1.3 Aufbau und Vorgehensweise


Im zweiten Kapitel werden dann wichtige Grundlagen zur betrieblichen Altersvorsorge erörtert. Dabei fokussieren sich die Ausführungen ausschließlich auf die relevanten Bereiche, welche für die Zielsetzung dieser Bachelorarbeit notwendig sind. Daran anschließend erfolgt die Abgrenzung zur Entgeltumwandlung.

Das dritte Kapitel umfasst die Begriffserklärung der Entgeltumwandlung. Die Chancen sowie die Potentiale der Entgeltumwandlung werden gewichtet dargestellt, wichtige gesetzliche Regelungen vorgestellt, daraus diverse Chancen abgeleitet und abschließend die wichtigsten Erkenntnisse durch ein selbst erstelltes Fallbeispiel zusätzlich verdeutlicht.


Für die weiteren Betrachtungen und das daraus resultierende Verständnis, ist es im Vorfeld zwingend notwendig, die wichtigsten Grundlagen der bAV näher kennen zu lernen. Das folgende Kapitel gibt einen Einblick in das breite Spektrum der bAV und schafft die fachlichen Vorraussetzungen für alle folgenden Betrachtungen.
2 Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

2.1 Positionierung der betrieblichen Altersversorgung


Die betriebliche Altersversorgung stellt dabei einen wesentlichen Teil der Gesamtversorgung dar und bildet bis heute einen wichtigen Bestandteil in der sozialen Sicherung aller Arbeitnehmer. Mit Deckungsmitteln von insgesamt 482,9 Mrd. Euro Ende 2010\textsuperscript{22} und über 16 Millionen Verträgen ist sie gleichzeitig die gewichtigste Form der Altersvorsorge in der zweiten Schicht\textsuperscript{23} und soll nach Auffassung der Bundesregierung zur Kompensation der Leistungseinschnitte in der GRV beitragen.

2.2 Begriff und Merkmale der betrieblichen Altersversorgung

Unter dem Begriff der betrieblichen Altersversorgung sind alle Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden, zu verstehen.\(^{24}\)


Bei dem Merkmal der Zusage handelt es sich um das eigentliche Versorgungsversprechen und regelt die Vertragsform der bAV mit all ihren Inhalten, wie beispielsweise dem Durchführungsweg und die dazugehörige Zusageform. Rechtlich gesehen ist die Zusage auf einen zweiseitigen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründet und regelt alle arbeitsrechtlichen Rechte sowie Pflichten. Das sechste Merkmal beschreibt die Absicherung bei Alter, Invalidität oder Tod. Diese Absicherungen werden synonym auch als biometrische Risiken bezeichnet.\(^{27}\)

\(^{24}\) Vgl. § 1 Abs. 1 BetrAVG.
\(^{25}\) Vgl. Buttler (2012), S. 1 f.
\(^{26}\) Vgl. ebenda, S. 1 f.
\(^{27}\) Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 13 ff.


---

29 Vgl. ebenda, S. 45.
30 Vgl. ebenda, S. 45 f.
31 Vgl. ebenda, S. 48 ff.
2.3 Vertragsformen

Die Vorschriften des BetrAVG gelten nur für Leistungen der bAV, die dem Arbeitnehmer rechtsverbindlich zugesagt worden. Dabei ist es nicht erforderlich, dass diese Leistungen schriftlich zugesagt sowie ausdrücklich als betriebliche Altersversorgung benannt wurden.\textsuperscript{32}

In der bAV wird eine Vielzahl von verschiedenen Vertragsformen unterschieden. Dabei kann einerseits die bAV durch einen zweiseitigen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründet werden oder anderseits kann sich dieser Rechtsbegründungsakt aus dem Gesetz ergeben.\textsuperscript{33}

Unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen ergeben sich unterschiedliche Rechtsbegründungsakte zur bAV. Grundsätzlich wird die Rechtsbegründung in individualrechtliche und in kollektivrechtliche Formen unterschieden.\textsuperscript{34}

\begin{center}
\begin{tabular}{|c|c|}
\hline
\textbf{individualrechtlich} & \textbf{kollektivrechtlich} \\
\hline
\begin{tabular}{c}
\textbf{ohne kollektiven} \\
\textbf{Bezug}
\end{tabular} & \begin{tabular}{c}
\textbf{mit kollektiven} \\
\textbf{bezug}
\end{tabular} \\
\hline
\begin{tabular}{c}
\textbf{Einzelzusage}
\end{tabular} & \begin{tabular}{c}
\textbf{vertragliche} \\
\textbf{Einheitsregelung}
\end{tabular} \\
\hline
 & \textbf{Gesamtzusage} \\
\hline
 & \textbf{betriebliche Übung} \\
\hline
 & \textbf{Gleichbehandlung} \\
\hline
\end{tabular}
\end{center}

\textbf{Abbildung 3: Rechtsbegründungsakte}
Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Deist / Lange (2010), S. 208.

Bei der Einzelzusage handelt es sich um eine individualrechtliche Form. Es erfolgt eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese Versorgungszusage kann zu Beginn oder während des laufenden Arbeitsverhältnisses erteilt werden und kommt nur einem Arbeitnehmer zugute.\textsuperscript{35} Rechtlich ist die Einzelzusage ein Bestandteil des Arbeitsvertrags und somit gestaltet sich in der Praxis eine Kündigung oder eine

\textsuperscript{32} Vgl. Buttler (2012), S. 35.
\textsuperscript{34} Vgl. ebenda, S. 208.
\textsuperscript{35} Vgl. ebenda, S. 209 f.

Bei den kollektivrechtlichen Formen werden der Tarifvertrag, die Betriebsvereinbarung und die Regelung nach dem Sprecherausschussgesetz abgegrenzt. Bei einem

36 Vgl. Deist / Lange (2010), S. 209 f.
37 Vgl. ebenda, S. 211 ff.
38 Vgl. ebenda, S. 214 f.
39 Vgl. ebenda, S. 215 f.
Tarifvertrag ergeben sich die Ansprüche zur bAV unmittelbar aus dem Tarifvertrag. Eine Änderung der bestehenden Versorgung erfordert eine Kündigung und einen Neuabschluss des Tarifvertrages.\textsuperscript{40} Für die Gültigkeit muss der Tarifvertrag aber allgemeinverbindlich sein oder explizit auf ihn im Arbeitsvertrag Bezug genommen werden. Die Betriebsvereinbarung ist hingegen eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung. Voraussetzung ist das Bestehen eines Betriebsrates. Die Betriebsvereinbarung muss schriftlich abgeschlossen, von beiden Vertragsparteien unterschrieben und für alle Arbeitnehmer zugänglich ausgelegt werden.\textsuperscript{41} Ist die bAV tarifvertraglich geregelt, darf keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, außer der Tarifvertrag lässt dieses ausdrücklich zu. Im Gegensatz zu der Einzelzusage kann eine Betriebsvereinbarung einseitig vom Arbeitgeber gekündigt werden, aber die bereits bestehenden Zusagen bleiben davon unberührt. Änderungen der bestehenden Betriebsvereinbarung können nach Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorgenommen werden. Die Regelung nach dem Sprecherausschussgesetz ist das Pendant für leitende Angestellte zur Betriebsvereinbarung. Die vorgenannten Regelungen zur Betriebsvereinbarung finden bei dieser Vertragsform ebenfalls ihre Anwendung.\textsuperscript{42}

\section*{2.4 Zusagearten}

Die Zusageart bestimmt Inhalt und Umfang der Leistungspflicht des Arbeitgebers und hat, insbesondere bei der Entgeltumwandlung, Einfluss auf die Höhe der sich daraus ergebenden Versorgungsleistungen.\textsuperscript{43} Im Bereich der bAV werden generell drei verschiedene Zusagearten voneinander unterschieden. Alle Arten sind im BetrAVG schriftlich fixiert.

(1) Die Leistungszusage ist im § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG definiert und zählt als klassische Variante.\textsuperscript{44} Bei dieser Zusage sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine spätere Leistung verbindlich zu. Unabhängig vom erforderlichen Versorgungsaufwand muss der Arbeitgeber diese zugesagte Versorgungsleistung erbringen. Diese spätere

\textsuperscript{40} Vgl. Buttler (2012), S. 37.
\textsuperscript{41} Vgl. Deist/Lange (2010), S. 218 f.
\textsuperscript{42} Vgl. ebenda, S. 219.
\textsuperscript{44} Vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG.
Versorgungsleistung kann als vereinbarter Festbetrag erfolgen oder wird als Prozentsatz zum zuletzt bezogenen Gehalt definiert.\textsuperscript{45}

(2) Bei der beitragsorientierten Leistungszusage wird dem Arbeitnehmer keine konkrete spätere Leistung zugesagt. Sondern hier verpflichtet sich der Arbeitgeber nur, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Auf Grundlage des jeweiligen Eintrittsalters und der Höhe der Beiträge ergibt sich dann ein gewisser Renten- oder Kapitalbaustein. Aus der Summe aller Bausteine errechnet sich letztendlich die Versorgungsleistung.\textsuperscript{46} In der Praxis hat sich in den letzten Jahren die beitragsorientierte Leistungszusage durchgesetzt. Neu eingeführte oder aktualisierte Modelle erfolgen sowohl für die allgemeine Belegschaft als auch für die Führungskräfte nahezu ausschließlich über diese Zusageart.\textsuperscript{47} Geregelt ist die beitragsorientierte Leistungszusage im § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.\textsuperscript{48} Neben diesen zwei Zusagen gibt es noch eine weitere Zusage, die sich ebenfalls nicht auf konkrete Leistungen beruft, sondern eher sich am dafür zu erbringenden Aufwand orientiert.

(3) Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist im § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG präzisiert.\textsuperscript{49} Für die Umsetzung dieser Zusageart sind aber nur drei mögliche Durchführungswege vorgeschrieben. Anwendung findet die Beitragszusage mit Mindestleistung nur bei der Pensionskasse, beim Pensionsfonds oder bei der Direktversicherung.\textsuperscript{50} Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Beiträge an die zuvor genannten Durchführungswege zu zahlen, und garantiert seinem Arbeitnehmer, dass zum Rentenbeginn mindesten die Summe der zugesagten Beiträge zur Verfügung steht. Zinsen sowie Risikoanteile zur Finanzierung einer eventuellen Invaliditäts- oder Hinterbliebenenabsicherung sind von der Mindestleistung abzuziehen. Somit haftet der Arbeitgeber nur für die Summe der Beiträge, die ausschließlich zur Finanzierung der Altersleistung verwendet werden.\textsuperscript{51}

\begin{flushright}
\textsuperscript{45} Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 36 ff.
\textsuperscript{46} Vgl. Deist / Lange (2010), S. 27 ff.
\textsuperscript{47} Vgl. ebenda, S. 27 ff.
\textsuperscript{48} Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.
\textsuperscript{49} Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.
\textsuperscript{50} Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 36 ff.
\textsuperscript{51} Vgl. ebenda, S. 36 ff.
\end{flushright}
2.5 Finanzierungsmöglichkeiten

In der ursprünglichen Form war die bAV eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers. Über deren Gewährung und Umfang konnte der Arbeitgeber allein entscheiden. Dennoch stellte eine bAV einen zusätzlichen Aufwand für den Arbeitgeber dar und wurde meistens in die Gesamtkosten des Arbeitsplatzes intern mit kalkuliert.²⁵ Mittlerweile nimmt die Finanzierung der bAV eine zentrale Position bei unternehmerischen Entscheidungen ein. Ob eine bAV eingeführt wird, hängt auch öfters von der Finanzierungsform ab.²⁶ Aufgrund der unterschiedlichen Behandlungen im BetrAVG sowie im Steuer- und Sozialversicherungsrecht ist eine klare Abgrenzung der Finanzierung zwingend erforderlich. Insgesamt gibt es drei Möglichkeiten um eine bAV zu finanzieren.

(1) Bei der Arbeitgeberfinanzierung wird die bAV zusätzlich zum Lohn und Gehalt ausschließlich durch den Arbeitgeber gezahlt.²⁷

(2) Bei der Arbeitnehmerfinanzierung wird im Gegenzug die finanzielle Last ausschließlich durch den Arbeitnehmer getragen. Dabei verzichtet der Arbeitnehmer auf Teile seines Lohns oder Gehalts und wandelt diese Beiträge um.²⁸ Die durch den Arbeitnehmer finanzierte bAV wird daher auch Entgeltumwandlung genannt.

(3) Bei der Mischfinanzierung wird die wirtschaftliche Finanzierung einer bAV durch den Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam getragen.²⁹ In der Praxis gewähren Arbeitgeber häufig einen Zuschuss zur bAV in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge aus dem Arbeitgeberanteil.

2.6 Durchführungswege

Für die bAV stehen seit 2002 insgesamt fünf Durchführungswege zur Verfügung.³⁰ Unterschiede liegen insbesondere in der jeweiligen Finanzierungsart, Kapitalanlage, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen sowie in der staatlichen Aufsicht und Insolvenzsicherung. Dabei kann der Arbeitgeber
grundsätzlich frei entscheiden, welchen Durchführungsweg er wählen will.\textsuperscript{58} Je nach individueller Zielsetzung sowie unter den Gesichtspunkten der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Ausschöpfung, können diese fünf Durchführungswege teilweise miteinander kombiniert werden.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pensionszusage</th>
<th>Unterstützungskasse</th>
<th>Direktversicherung</th>
<th>Pensionskasse</th>
<th>Pensionsfonds</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>unmittelbare Durchführung</td>
<td></td>
<td>mittelbare Durchführung</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bilanzberührung</td>
<td></td>
<td>keine Bilanzberührung</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nicht versicherungsförmig</td>
<td></td>
<td>versicherungsförmig</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>unterliegt nicht der Finanzaufsicht</td>
<td></td>
<td>unterliegt der Finanzaufsicht</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

\textit{Abbildung 4: Übersicht zu den fünf Durchführungswegen}


(1) Bei dem ersten nicht versicherungsförmigen Durchführungsweg erfolgt die bAV direkt durch den Arbeitgeber. Diese unmittelbare Versorgungszusage mit Rechtsanspruch wird Direktzusage oder Pensionszusage genannt und unterliegt nicht der Finanzaufsicht.\textsuperscript{59} Im Vergleich zu den anderen Durchführungswegen wird hier der höchste Freiheitsgrad bei der Ausgestaltung sowie Finanzierung geboten und eignet sich daher insbesondere für eine individuell gestaltete Altersversorgung. Gleichzeitig ist die Pensionszusage der einzige Durchführungsweg, bei denen eine Bilanzberührung erfolgt. Aus steuerlichen Gründen eignet sie sich daher nur für bilanzierende Unternehmen. Auf Grundlage eines bestehenden Arbeitsverhältnisses verspricht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung und verpflichtet sich im Gegenzug, diese Leistungen selbst zu erbringen. Der Arbeitgeber ist gleichzeitig auch der Versorgungsträger.\textsuperscript{60}

Für die zugesagten Leistungen muss der Arbeitgeber in der Anwartschaftsphase dafür Pensionsrückstellungen in der Handels- und Steuerbilanz bilden. Diese gewinnmindernden Pensionsrückstellungen nach § 6 a EStG zählen als Verbindlichkeiten und reduzieren die Steuerlast.\textsuperscript{61} Somit entsteht für den Arbeitgeber eine Steuerersparnis

\textsuperscript{58} Vgl. Buttler (2012), S. 10.
\textsuperscript{59} Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 23 f.
\textsuperscript{60} Vgl. ebenda, S. 23 f.
\textsuperscript{61} Vgl. § 6 a EStG.
verbunden mit einem daraus resultierenden Liquiditätsgewinn. Mit diesem Liquiditätsgewinn kann der Arbeitgeber jetzt frei entscheiden, wie und in welcher Form er eine Finanzierung für die versprochene Pensionszusage aufbaut.\textsuperscript{62}

In der Praxis wird häufig eine Rückdeckungsversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen, um betriebsfremde Risiken und vorzeitige Versorgungsfälle abzusichern. In diesem Fall wird von einer rückgedeckten Pensionszusage gesprochen. In der Leistungsphase werden dann die gebildeten Pensionsrückstellungen wieder sukzessive aufgelöst. Durch die Auflösung erhöhen sich schrittweise der Gewinn und die Steuerlast. Folglich kompensieren sich die Steuereinsparungen aus der Anwartschaftsphase. Näher betrachtet, stellt die Pensionszusage keine echte Steuerersparnis für den Arbeitgeber dar, sondern bewirkt ausschließlich eine Steuerstundung.\textsuperscript{63}

\textbf{Abbildung 5: Rechtsbeziehungen bei der Pensionszusage}


(2) Ein weiterer möglicher Durchführungsweg bietet die Unterstützungskasse. Wie die Pensionszusage zählt auch die Unterstützungskasse zu den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen und unterliegt nicht der Finanzaufsicht. Bei der Unterstützungskasse handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, meistens in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins.\textsuperscript{64} Dabei treten

\textsuperscript{62} Vgl. Deist / Lange (2010), S. 21 f.
\textsuperscript{63} Vgl. ebenda, S. 21 f.
\textsuperscript{64} Vgl. Buttler (2012), S.11.


Die Einrichtung einer Unterstützungskasse empfiehlt sich vor allem für größere Betriebe, die eine unternehmenseigene Unterstützungskasse gründen. Aber auch kleinere Betriebe können zum Zweck der Versorgung Gruppenunterstützungskassen beitreten. Diese Gruppenunterstützungskassen übernehmen gegen Gebühr oft auch weitestgehend den verbundenen Verwaltungsaufwand.\(^{69}\)

\[\text{Abbildung 6: Rechtsbeziehungen bei der Unterstützungskasse}\]

\[\text{Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 25.}\]

Die Pensionszusage und die Unterstützungskasse zählen zu den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen. Neben diesen zwei Durchführungswegen gibt es noch drei weitere Durchführungswegen. Diese zählen wiederum zur Gruppe der versicherungsförmigen Durchführungswegs und unterliegen gleichzeitig der Finanzaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Charakteristisch kennzeichnen sich alle drei Durchführungswegs durch eine mittelbare Durchführung.

(3) Die Direktversicherung stellt dabei die erste Form in den versicherungsförmigen Durchführungswegen dar. Hier schließt der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer einen Versicherungsvertrag ab. Dabei können wieder die drei bekannten biometrischen Risiken abgesichert werden. Je nachdem, ob Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenen-
leistungen versichert werden, sind bei der Direktversicherung entweder der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistung bezugsberechtigt.\textsuperscript{70}

Bei diesem Durchführungsweg liegen verschiedene Rechtsbeziehungen vor. Grundsätzlich erst einmal der Arbeitgeber zum Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Dienst- oder Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber ist gleichzeitig der Versicherungsnehmer und steht in Beziehung mit dem Versorgungsträger, also dem Versicherungsunternehmen. Aber auch der Arbeitnehmer als versicherte Person sowie die bezugsberechtigte Person haben ebenfalls eine Rechtsbeziehung zum Versicherungsunternehmen. Aus dem Versicherungsvertrag heraus ist der Arbeitgeber zur Prämienzahlung an das Versicherungsunternehmen und im Gegenzug das Versicherungsunternehmen zur Leistung der Versicherungssumme an den Arbeitnehmer verpflichtet.\textsuperscript{71}

Aus der erforderlichen Versorgungszusage bei einer Direktversicherung verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer gegenüber, die zugesagten Versorgungsleistungen zu beschaffen. Diese Verpflichtung erfüllt der Arbeitgeber nicht nur mit der bloßen Beitragszahlung an das Versicherungsunternehmen, sondern er haftet allein für die Erbringung der zugesagten Versorgungsleistungen.\textsuperscript{72} Im Vergleich zu den zwei vorgenannten Durchführungswegen ist die Direktversicherung einfach zu implementieren und zu administrieren. Aus Mitarbeitersicht ist sie klar sowie verständlich, und einfach für den Arbeitgeber zu kommunizieren.

\textsuperscript{70} Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 26 ff.
\textsuperscript{71} Vgl. ebenda, S. 26 ff.
\textsuperscript{72} Vgl. ebenda, S. 26 ff.
(4) Ein weiterer Durchführungsweg ist die Pensionskasse. Diese ist im Aufbau der Direktversicherung sehr ähnlich, und die Unterschiede sind in der Praxis kaum von Bedeutung. Die Pensionskasse ist ein rechtlich selbständiges Lebensversicherungsunternehmen, dessen Zweck die Absicherung des wegfallenden Erwerbseinkommens wegen Alter, Tod oder Invalidität ist. Auch hier schließt der Arbeitgeber, als Trägerunternehmen, einen Versicherungsvertrag auf den Arbeitnehmer ab und zahlt zur Finanzierung die notwendigen Zuwendungen an die Pensionskasse. Im Versorgungsfall kann der Arbeitnehmer auf Grund des Bezugsrechts die Leistungen direkt von der Pensionskasse verlangen.\textsuperscript{73} Pensionskassen werden in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) oder einer Aktiengesellschaft (AG) geführt.\textsuperscript{74}

Neben der Pensionskasse wird noch die Gruppenpensionskasse unterschieden. Die Gruppenpensionskasse liegt vor, wenn mehrere nicht konzernverbundene Unternehmen eine Pensionskasse nutzen. Ähnlich wie bei der Direktversicherung besteht auch bei der Pensionskasse ein rechtliches Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitgeber als Beitragszahler, dem Arbeitnehmer als Mitglied der Pensionskasse sowie Bezugsberechtigten und der Pensionskasse als Träger der Versorgung.

\textsuperscript{73} Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 28 ff.

\textsuperscript{74} Vgl. ebenda, S. 28 ff.

Abbildung 7: Rechtsbeziehungen bei der Direktversicherung  

Bei der regulierten Pensionskasse hingegen können mit Genehmigung der BaFin andere Sterbetafeln und so ggf. eine risikoreichere Tarifkalkulation mit weniger Sicherheitsreserven zu Grunde gelegt werden. Über die Sanierungsklausel wird eine etwaige Kürzung der Versorgungsansprüche in der Satzung festgehalten, und der Arbeitgeber trägt das Risiko einer Nachfinanzierung. Auch mit Betrachtung aus der Historie der regulierten Pensionskassen ist dies aber nicht als Nachteil zu werten. Denn bei den regulierten Pensionskassen handelt es sich meistens um Firmenpensionskassen, und hätten die Arbeitgeber die Versorgungsleistungen unmittelbar zugesagt, so müssten sie ebenfalls für die zugesagte Verpflichtung einstehen.\textsuperscript{76}

\begin{figure}[h]
\centering
\includegraphics[width=\textwidth]{Abbildung_8.png}
\caption{Rechtsbeziehungen bei der Pensionskasse}
\label{Abbildung_8}
\end{figure}

\textit{Abbildung 8: Rechtsbeziehungen bei der Pensionskasse}

(5) Der Pensionsfonds wurde als letzter Durchführungs weg erst Anfang 2002 in das BetrAVG aufgenommen.\textsuperscript{77} Der Pensionsfonds ist eine rechtlich selbständige und

\textsuperscript{75} Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 28 ff.
\textsuperscript{76} Vgl. ebenda, S. 28 ff.
\textsuperscript{77} Vgl. Deist / Lange (2010), S. 27.

Eine spezifische Form der bAV ist also die Entgeltumwandlung. Die Entgeltumwandlung beruht dabei auf einer Vereinbarung zwischen dem Beschäftigten und seinem Arbeitgeber, dass in Zukunft ein Teil seiner Bruttobezüge in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird. Welche Vorteile und Potentiale sich dabei aus der Entgeltumwandlung ergeben, werden in dem folgenden Kapitel ausführlich dargestellt.

---

78 Vgl. Deist / Lange (2010), S. 27.
3 Potentiale einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung

3.1 Recht auf Entgeltumwandlung

Obwohl die bAV seit mehr als 150 Jahren ein fester Bestandteil der Alterssicherung in Deutschland ist, existierten lange Zeit keine einheitlichen Regelungen, und der Begriff der Entgeltumwandlung war ebenfalls nicht ausgeprägt.


D.h., nach § 1 a BetrAVG haben alle Arbeitnehmer einen individuellen sowie gesetzlichen Anspruch auf die Einrichtung einer bAV durch Entgeltumwandlung. (vgl. Anlage 1, S. 73) Anspruchsberechtigt sind dabei alle Personen, die aufgrund ihrer Beschäftigung oder Tätigkeit nach der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Das Recht auf Entgeltumwandlung ist ein gesetzlicher Mindestanspruch. Deshalb kann der Arbeitnehmer nicht, durch z.B. eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, auf das Recht verzichten. Er kann lediglich sowie jederzeit widerruflich auf die

---

81 Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 41 f.
83 Vgl. ebenda, S. 8 f.
84 Vgl. ebenda, S. 8 f.
85 Vgl. § 1 a BetrAVG.
86 Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 44 f.
Ausübung des Rechtes verzichten. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung entfällt erst, wenn für den Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung besteht.\(^{87}\) Schöpft der Arbeitnehmer dabei aber die gesetzlichen Höchstgrenzen durch die bestehende Entgeltumwandlung nicht aus, so hat er in Höhe des Differenzbetrages noch einen zusätzlichen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch eine entsprechende Vereinbarung geregelt.\(^{88}\) Die sich gleichzeitig aus dem BetrAVG ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers, auf Abschluss einer Vereinbarung über die Entgeltumwandlung, ist mit dem Grundgesetz vereinbart.\(^{89}\)

### 3.2 Umfang und Durchführung des Rechtes

Durch diese Gesetzgebung steht fest, dass Arbeitnehmer einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf die Entgeltumwandlung haben. Das Verfahren der Entgeltumwandlung wird mit dem Verlangen des Arbeitnehmers in Gang gesetzt. Für dieses Ersuchen ist keine explizite Form vorgeschrieben, es reicht ein mündliches Verlangen aus. Unabhängig von der Rechtsform oder der Größe des Betriebes und unabhängig vom Willen des Arbeitgebers ist mit dem Arbeitnehmer, nach seinem Verlangen auf Entgeltumwandlung, über die näheren Einzelheiten der Umwandlung zu verhandeln.\(^{90}\) Bei ihrem Verlangen haben alle Arbeitnehmer die in § 1 a BetrAVG festgelegten Voraussetzungen zu beachten.\(^{91}\)

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zerfällt eine Entgeltumwandlung dabei immer in zwei Bestandteile.

1. Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Barauszahlung von Teilen seines künftigen Arbeitsentgelts und der Anspruch auf Barauszahlung dieser Entgelte geht unter. Hier liegt ein Erlassvertrag des Arbeitnehmers zu Grunde.\(^{92}\)

2. Die Arbeitgeber werden im Gegenzug dazu verpflichtet, für die nicht auszuzahlenden Teile des Entgelts dem jeweiligen Arbeitnehmer eine wertgleiche Versorgung zuzusagen. Rechtlich liegt hier für den Arbeitgeber eine Pflicht für eine Schuldersetzung vor. Der Erlassvertrag und die Schuldersetzung sind eine einheitliche

---


\(^{88}\) Vgl. ebenda, S. 28 ff.

\(^{89}\) Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 44 f.

\(^{90}\) Vgl. ebenda, S. 95 ff.

\(^{91}\) Vgl. § 1 a BetrAVG.

potenzielliche Vereinbarung, die gleichzeitig zum Inhalt des Arbeitsvertrages wird. Sie sind mit einander verbunden und bedingen sich gegenseitig.\textsuperscript{93} In der Praxis werden häufig als Synonyme die Begriffe Gehaltsumwandlung oder Lohnverzicht verwendet. Für die Durchführung des Rechtsanspruchs gibt es aber Insgesamt eine Vielzahl von Bedingungen und Voraussetzungen zu beachten.

Für die Durchführung des Rechtsanspruchs nach BetrAVG existiert ein vorgeschriebenes sowie gestuftes Verfahren.\textsuperscript{94} Dabei wird in drei Schritten versucht, diesen Rechtsanspruch einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durchzusetzen. Im ersten Schritt können sich grundsätzlich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer frei über einen der fünf Durchführungswege in der Entgeltumwandlung einigen. Erfolgt keine Einigung, kann im zweiten Schritt der Arbeitgeber als Durchführungsweg eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds anbieten. Geschieht dies nicht, folgt der dritte Schritt. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist jetzt eine Direktversicherung abzuschließen.\textsuperscript{95} Neben der Wahl des Durchführungsweges, kann der Arbeitgeber auch den externen Versorgungsträger, z.B. das Versicherungsunternehmen, frei wählen. Die betroffenen Arbeitnehmer haben dabei kein Mitspracherecht, solange der Arbeitgeber seine Entscheidung nach billigem Ermessen trifft.\textsuperscript{96}

Eine weitere Bedingung für die Umwandlung ist das Vorliegen einer Pflichtversicherung in der allgemeinen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Zu den allgemeinen Rentenversicherungen zählen die Deutsche Rentenversicherung Bund (früher BfA), die Deutsche Rentenversicherung Regional (früher LVA) und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See (früher Bundesknappschaft, Bahnversicherungsanstalt, Seekasse).\textsuperscript{97}

Eine Ausnahme gibt es bei allen tarifgebunden Arbeitnehmern zu berücksichtigen. Hier ist im BetrAVG ausdrücklich geregelt, dass Entgeltumwandlungen aus dem Tariflohn nur möglich sind, wenn diese durch den Tarifvertrag vorgesehen bzw. zugelassen sind. Nach § 17 Abs. 5 BetrAVG muss der Tarifvertrag eine Tariföffnungsklausel beinhalten.\textsuperscript{98} Besteht keine entsprechende Öffnungsklausel, kann ein Tarifangestellter sein Recht auf Entgeltumwandlung nicht durchsetzen. Werden neben dem Tarifgehalt noch über- oder außertarifliche Entgeltbestandteile bezogen, können...
maximal diese umgewandelt werden, da diese Gehaltsteile nicht der Tarifbindung unterliegen. Der Tarifvorbehalt gilt grundsätzlich dann, wenn beide Parteien tarifgebunden sind. Also der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist und der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes oder selbst Tarifpartner ist.\textsuperscript{99} Darüber hinaus ist ein Tarifvertrag auch für nicht Tarifgebundene wirksam, wenn dieser vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung für allgemein verbindlich erklärt wurde. Erfolgt trotz Fehlens einer Tariföffnungsklausel eine Entgeltumwandlung vom tariflichen Entgelt, ist diese Vereinbarung unwirksam.\textsuperscript{100}

Der Begriff des Entgelts ist nicht im Betriebsrentengesetz definiert. Aus diesem Grund ist bei einer Entgeltumwandlung vom allgemeinen Begriff des Entgelts auszugehen. Der Begriff des Entgelts umfasst alle Vergütungsformen und jeden Vergütungszweck. Es ist jede Art von Vergütung mit den Tätigkeiten in einem Arbeitsverhältnis abgegolten.\textsuperscript{101} Außerdem kann aber nur noch nicht verdientes bzw. nicht fälliges Entgelt umgewandelt werden.\textsuperscript{102}


Parallel dazu ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, die vollen vier Prozent der BBG West jährlich für eine Entgeltumwandlung zu verwenden. Er kann auch weniger investieren. Dabei muss die Entgeltumwandlung pro Jahr mindestens ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV betragen.\textsuperscript{104} Die Bezugsgröße liegt dieses Jahr bei 33.180,00 Euro in den alten Bundesländern und 28.140,00 Euro in

\textsuperscript{100} Vgl. ebenda, S. 28 ff.
\textsuperscript{101} Vgl. Marx (2012), S. 76 f.
\textsuperscript{102} Vgl. ebenda, S. 103.
\textsuperscript{104} Vgl. § 18 Abs. 1 SGB IV.


Eine weitere Variante der Entgeltumwandlung ist die optionale Umwidmung von vermögenswirksamen Leistungen (VL) in Beiträge zur bAV.\footnote{Vgl. Deist / Lange (2010), S. 71 ff.} Denn VL erhöhen das Bruttoentgelt und sind voll steuer- sowie sozialversicherungspflichtig. Durch die Verwendung in eine Entgeltumwandlung werden die Beiträge dann nicht mehr aus dem Nettoverdienst sondern aus dem Bruttoverdienst des Arbeitnehmers geleistet.\footnote{Vgl. ebenda, S. 71 ff.} Die in eine bAV eingezahlten VL sind nicht zu versteuern und parallel in den Sozialversicherungen beitragsfrei, sofern die Steuerfreibeträge und die Beitragsfreiheit mit anderen Beiträgen zur bAV noch nicht ausgeschöpft sind. In einigen Industriezweigen ist tarifvertraglich geregelt, das VL künftig nur noch in eine bAV fließen können.\footnote{Vgl. Marx (2012), S. 90 f.}

Letztendlich muss die vom Arbeitgeber zuzusagende Versorgungsanwartschaft wertgleich sein. Laut Bundesarbeitsgericht ist die Wertgleichheit eine Tatbestandsvoraussetzung der Entgeltumwandlung. Maßstab für die Wertgleichheit ist der Brutto-
Potentiale einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung

betrag, der umgewandelt wird, und nicht der schwankende und je nach Familienstand unterschiedlich hohe Nettobetrag. Mit § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG hat der Gesetzgeber das Gebot der Wertgleichheit in das Betriebsrentengesetz aufgenommen.\footnote{Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG.} Das Gebot der Wertgleichheit gilt für alle Finanzierungsarten der bAV.\footnote{Vgl. Marx (2012), S. 81 ff.} Dabei wird bei der Pensionszusage und Unterstützungskasse, nach herrschender Meinung, die Wertgleichheit nach versicherungsmathematischen Grundsätzen bemessen. Bei den versicherungsförmigen Durchführungsweisen ist Wertgleichheit bereits zu bejahen, wenn der Arbeitgeber die umgewandelten Entgelte vollständig an das Versorgungsunternehmen abführt.\footnote{Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 46.}

### 3.3 Vorteile in der Anwartschaftsphase

#### 3.3.1 Steuerrechtliche Behandlung


Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen, also der Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, unterscheidet das Steuerrecht generell zwischen Alt- und Neuzusagen.


Beiden Zusagen, die zwar vor 2005 erteilt wurden, aber nach dem 31. Dezember 2004 verändert werden, hängt die Beurteilung, ob es sich um eine Neu- oder Altzusage handelt, vom Ausmaß der jeweiligen Vertrags

120 Vgl. ebenda, S. 259 ff.
121 Vgl. § 40 b EStG a. F.
124 Vgl. ebenda, S. 116 ff.
125 Vgl. § 3 Nr. 63 EStG.
änderung ab.\textsuperscript{127} Aufgrund des Wegfalls der Pauschalbesteuerung und des Aktualitäts-effektes dieser Bachelorarbeit konzentrieren sich alle weiteren Betrachtungen ausschließlich auf Neuzusagen nach § 3 Nr. 63 EStG.

Nach § 3 Nr. 63 EStG sind alle jährlichen Beiträge bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West in der allgemeinen Rentenversicherung in der Ansparphase steuerfrei.\textsuperscript{128} Im Jahr 2014 beträgt die BBG West 71.400,00 Euro jährlich bzw. 5.950,00 monatlich.\textsuperscript{129} Jeder Arbeitnehmer kann so bis zu 2.856,00 Euro jährlich bzw. 238,00 Euro monatlich in eine Entgeltumwandlung steuerfrei investieren.

Zum Ausgleich eventueller Nachteile durch den Wegfall der Pauschalbesteuerung, wurde die Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 63 EStG um einen zusätzlichen Festbetrag erweitert. Dieser Festbetrag beträgt 1.800,00 Euro jährlich.\textsuperscript{130} Der Festbetrag wird aber nur bei Neuzusagen ab 01. Januar 2005 gewährt und nur dann, wenn nicht parallel dazu noch die Förderung nach § 40 b EStG a. F. genutzt wird.\textsuperscript{131} Erteilte Neuzusagen im Jahr 2014 können somit bis zu 4.656,00 Euro jährlich gefördert werden. (4 % BBG West = 2.856,00 Euro zuzüglich 1.800,00 Euro Festbetrag).\textsuperscript{132}

\subsection*{3.3.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung}


In der Ansparphase zählen die aufgewendeten Beiträge für alle fünf Durchführungswege, bis zu vier Prozent der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung, als kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Bis zu dieser Höchstgrenze sind keine Beiträge in den einzelnen Sozialversicherungszweigen zu zahlen. In 2014 können 2.856,00

\begin{flushright}
\textsuperscript{127} Vgl. Buttler (2012), S. 140 ff.  \\
\textsuperscript{128} Vgl. § 3 Nr. 63 EStG  \\
\textsuperscript{130} Vgl. Marx (2012), S. 267 ff.  \\
\textsuperscript{131} Vgl. Buttler (2012), S. 112.  \\
\textsuperscript{132} Zu den Werten vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014b), S. 1 ff. 
\end{flushright}
Euro jährlich bzw. 238,00 Euro\textsuperscript{133} monatlich sozialversicherungsfrei in eine Entgeltumwandlung investiert werden. Darüber hinausgehende Beiträge zählen als Arbeitsentgelt, dass in den jeweiligen Sozialversicherungen beitragspflichtig ist. Hierfür fallen wiederum Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Arbeitslosenversicherung an.\textsuperscript{134} Wird neben den Zusagen nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG der zusätzliche und steuerfreie Festbetrag in Höhe von 1.800,00 Euro jährlich genutzt, unterliegt dieser generell der Sozialversicherungspflicht.\textsuperscript{135} Vorteile ergeben sich besonders für privat krankenversicherte Arbeitnehmer. Diese Personen müssen in der Kranken- sowie Pflegeversicherung keinen Beitrag auf den Festbetrag entrichten, sondern lediglich in der gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung.

Bei der Nutzung von mehreren Durchführungsweisen in einer Kombination, können die Grenzen für die Sozialversicherungsfreiheit teilweise nebeneinander genutzt werden. Das ist dann der Fall, wenn die Sozialversicherungsfreiheit in unterschiedlichen Vorschriften geregelt ist.

Für die Praxis können zwei Gruppen unterschieden werden. Die erste Gruppe beinhaltet die Pensionszusage sowie die Unterstützungskasse und die zweite Gruppe die versicherungsförmigen Durchführungswege, d.h. Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionfonds.\textsuperscript{136} Innerhalb jeder Gruppe gelten die jeweiligen Grenzen für die Sozialversicherungsfreiheit insgesamt nur einmal. Bei Kombination der zwei Gruppen können die Grenzen dagegen für jede Gruppe in voller Höhe genutzt werden.\textsuperscript{137} Dadurch kann ein Arbeitnehmer seine Sozialversicherungsfreiheit verdoppeln, wenn er aus jeder Gruppe einen Durchführungsweg in der Entgeltumwandlung voll ausschöpf.

\textsuperscript{133} Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a), S. 27 ff.
\textsuperscript{134} Vgl. Marx (2012), S. 284 f.
\textsuperscript{135} Vgl. ebenda, S. 284 f.
\textsuperscript{136} Vgl. Buttler (2012), S. 128 f.
\textsuperscript{137} Vgl. ebenda, S. 128 f.
3.3.3 Darstellung und Vergleich am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente


Bei der ersten Vorsorgevariante verzichtet der Arbeitnehmer auf seinen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und sorgt stattdessen mit einer privaten Rentenversicherung vor. In der Ansparphase zahlt der Arbeitnehmer die Beiträge zur privaten Rentenversicherung aus versteuertem und Sozialabgaben unterworfenem Einkommen. Bei einem Einkommen von 3.000,00 Euro erhält der Arbeitnehmer monatlich 1.855,00 Euro netto. (vgl. Anlage 3, S. 75) Mit einem Monatsbeitrag von 100,00 Euro kann der Arbeitnehmer gleichzeitig diesen kompletten Betrag in eine private Rentenversicherung investieren. Abzüglich dieser 100,00 Euro für die private Rentenversicherung bleiben dem Arbeitnehmer 1.755,00 Euro von seinen monatlichen Nettoeinkommen zur Verfügung.

Bei der zweiten Vorsorgevariante hat der Arbeitnehmer ebenfalls einen Nettoaufwand in Höhe von 100,00 Euro monatlich. Diesen Betrag investiert der Arbeitnehmer aber jetzt in eine Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG. Durch die Steuer- und Sozialversicherungseinsparung bis zu vier Prozent der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung wird die Entgeltumwandlung mit einen tatsächlichen Bruttobeitrag
Potentiale einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung

... in Höhe von 203,00 Euro monatlich bespart. Diesen monatlichen Bruttoliquidbeitrag zahlt der Arbeitgeber direkt an das Versorgungsunternehmen. Anschließend wird dieser Beitrag vom Bruttoeinkommen, vor der Steuer- und Sozialabgabenberechnung, abgezogen. Dadurch spart der Arbeitnehmer jeden Monat 61,00 Euro an Steuern und 43,00 Euro an Sozialabgaben. Im Gegenzug reduziert sich sein Nettoeinkommen von 1.855,00 Euro auf 1.755,00 Euro. Somit hat der Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung den gleichen Nettoaufwand wie bei der privaten Rentenversicherung. Aber durch die Steuer- und Sozialabgabenersparnis werden bei der Entgeltumwandlung monatlich 203,00 Euro in die Altersvorsorge gespart. Der Wirkungsgrad des Produktbeitrags zum Nettoaufwand beträgt bei der Entgeltumwandlung 204 Prozent. (zu den Werten vgl. Anlage 3, S. 75)


3.4 Flexibilität und Anpassungsmöglichkeiten in der Anwartschaft


Eine Erhöhung bzw. Aufstockung kann der Arbeitnehmer nur bis zu den vier Prozent der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung gemäß BetrAVG verlangen.\textsuperscript{138} Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber könnte der

\begin{table}[h]
\centering
\begin{tabular}{|c|c|c|}
\hline
Mitarbeiter mit Entgeltumwandlung & Ersparnis Lohnnebenkosten für Arbeitgeber &  \\
& monatlich & jährlich  \\
\hline
1 & 40,00 € & 480,00 €  \\
2 & 80,00 € & 960,00 €  \\
3 & 120,00 € & 1.440,00 €  \\
10 & 400,00 € & 4.800,00 €  \\
20 & 800,00 € & 9.600,00 €  \\
30 & 1.200,00 € & 14.400,00 €  \\
40 & 1.600,00 € & 19.200,00 €  \\
50 & 2.000,00 € & 24.000,00 €  \\
75 & 3.000,00 € & 36.000,00 €  \\
100 & 4.000,00 € & 48.000,00 €  \\
250 & 10.000,00 € & 120.000,00 €  \\
500 & 20.000,00 € & 240.000,00 €  \\
\hline
\end{tabular}
\caption{Tabelle 2: Arbeitgeberpotentiale bei der Einsparung von Lohnnebenkosten}
\end{table}

\textsuperscript{138} Vgl. § 1 a BetrAVG.
Beitrag zusätzlich auch über diese Grenze hinaus aufgestockt werden. Für die Absenkung der laufenden Beiträge enthält das BetrAVG keine klar definierten Regelungen. Trotzdem können Beiträge, nach jeweiliger Absprache mit dem Versorgungsträger, jährlich oder einvernehmlich abgesenkt, ausgesetzt bzw. die Beitragszahlung komplett beendet werden.

Ein Änderungswunsch der Beitragszahlung entwickelt sich meistens aus einer Änderung der Lebenssituation. In der Praxis sind folgende gängige Änderungen in den einzelnen Lebensphasen denkbar und ziehen meistens eine Änderung der bestehenden Beitrags zur Entgeltumwandlung mit sich.


Eine variable Änderung der Beitragshöhe bzw. eine komplette Beitragsfreistellung zur Entgeltumwandlung können auch bei einem Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, bei Veränderung des laufenden Arbeitseinkommens oder bei Nutzung einer Altersteilzeitregelung notwendig sein. Denn in diesen Fällen besteht weiterhin ein Arbeitsverhältnis, auch wenn es inhaltliche Änderungen insbesondere bei der Vergütung aufweist. Es wäre die unveränderte Nutzung der Entgeltumwandlung

139 Vgl. Marx (2012), S. 100 ff.
140 Vgl. ebenda, S. 100 ff.
141 Vgl. Deist / Lange (2010), S. 94 ff.
142 Vgl. ebenda, S. 94 ff.

Nach dem Aussetzen einer Beitragszahlung bzw. nach einer durchgeführten Beitragsfreistellung hat der Arbeitnehmer jederzeit das Recht, die Entgeltumwandlung wieder zu aktivieren und fortzusetzen.\textsuperscript{143}

### 3.5 Unverfallbarkeit und Abfindung

Neben der inhaltlichen Änderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses kann aber auch der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer das laufende Arbeitsverhältnis fristgerecht kündigen. Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung grundsätzlich einen Anspruch auf alle Leistungen aus dem Vertrag, die bis zum Tag des Ausscheidens umgewandelt wurden. Bei den Regelungen zur Unverfallbarkeit wird einerseits die Unverfallbarkeit dem Grunde nach und andererseits die Unverfallbarkeit der Höhe nach unterschieden.


\begin{footnotesize}
\begin{itemize}
    \item \textsuperscript{143} Vgl. Marx (2012), S. 101.
    \item \textsuperscript{144} Vgl. Buttler (2012), S. 45 ff.
    \item \textsuperscript{145} Vgl. ebenda, S. 45 ff.
\end{itemize}
\end{footnotesize}
Potentiale einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung

01. Januar 2001 erteilt wurden und aus Entgeltumwandlung finanziert werden, sind ab Beginn sofort gesetzlich unverfallbar.\textsuperscript{146} Grundlage bildet hier § 1 b Abs. 5 BetrAVG.\textsuperscript{147}

Für die versicherungsförmigen Durchführungswege gelten darüber hinaus noch weitere besondere Vorschriften. So darf der Arbeitgeber den Vertrag ab Ausscheiden nicht mehr beleihen oder verpfänden, sämtliche Überschüsse müssen zur Leistungs erhöhung verwendet werden und der Arbeitnehmer muss den Vertrag nach seinen Ausscheiden privat weiterführen können.\textsuperscript{148}

Bei der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft gibt es unterschiedliche Berechnungs methoden. Maßgebend sind dafür der Zeitpunkt der Zusageerteilung, die Zusageform und der Durchführungsweg. Insgesamt gibt es vier Verfahren um eine unverfallbare Anwartschaft zu berechnen.\textsuperscript{149}

1. Beim Quotierungsverfahren wird der zugesagte Vollanspruch im Verhältnis der tatsächlich erbrachten Beschäftigungszeit zur insgesamt möglichen Beschäftigungszeit abgesenkt.\textsuperscript{150} Dieses Verfahren findet nicht nur bei Altersleistungen, sondern auch bei den Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen Anwendung. Das Quotierungsverfahren wird grundsätzlich angewandt, wenn die Entgeltumwandlung vor dem 01. Januar 2001 vereinbart wurde.\textsuperscript{151}

2. Sind die Entgeltumwandlungen vor dem 01. Januar 2001 bei einer Pensionskasse oder Direktversicherung in Form einer Leistungszusage oder beitragsorientierten Leistungszusage erteilt worden, kann der Arbeitgeber optional das versicherungs vertragliche Verfahren verlangen.\textsuperscript{152} Hier wird statt dem ratierlichen Anspruch dem Arbeitnehmer die bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung mitgegeben. Der unverfallbare Versorgungsanspruch ist jeweils auf den aktuellen Wert der Versicherung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses begrenzt.\textsuperscript{153}


\textsuperscript{146} Vgl. Buttler (2012), S. 45 ff.
\textsuperscript{147} Vgl. § 1 b Abs. 5 BetrAVG.
\textsuperscript{148} Vgl. Buttler (2012), S. 45 ff.
\textsuperscript{149} Vgl. Marx (2012), S. 133 ff.
\textsuperscript{150} Vgl. ebenda, S. 136 f.
\textsuperscript{151} Vgl. ebenda, S. 136 f.
\textsuperscript{152} Vgl. ebenda, S. 138 f.
\textsuperscript{153} Vgl. ebenda, S. 138 f.
Anwartschaft mitzugeben.\textsuperscript{154} Bei ihr ergibt sich die Anwartschaft aus den bis zum Ausscheiden eingebrachten oder einzubringenden Beiträgen. Dabei kommt es auf die gezahlten und einzuzahlenden Beiträge an. Sie bleiben bei der erreichten Anwartschaft aufrechterhalten.\textsuperscript{155}

(4) Ist die Entgeltumwandlung als Beitragszusage mit Mindestleistung nach dem 31. Dezember 2001 zugesagt worden, dann ist die unverfallbare Anwartschaft die Summe der geleisteten Beiträge, zuzüglich vorhandener Erträge.\textsuperscript{156} Sie besteht also aus dem Versorgungskapital, das dem Arbeitnehmer planmäßig auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge zuzurechnen ist, und den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erzielten Erträgen. Bei Eintritt des Versorgungsfalles muss mindestens die Summe der bis dahin zugesagten Beiträge für die Auszahlung zur Verfügung stehen, soweit sie nicht für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.\textsuperscript{157}

Das Abfinden einer unverfallbaren Anwartschaft am Ende eines Arbeitsverhältnisses ist eingeschränkt möglich und nur im Ausnahmefall gestattet.\textsuperscript{158} Der Arbeitgeber kann eine Entgeltumwandlung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur bei den folgenden Gegebenheiten abfinden. Der monatliche Zahlungsbetrag liegt einen Prozent unter der monatlichen Bezugsgröße.\textsuperscript{159} In 2014 muss der monatliche Zahlbetrag unter 27,65 Euro in den alten Bundesländern und in den neuen Bundesländern unter 23,45 Euro liegen.\textsuperscript{160} Bei einer optionalen Kapitalleistung ist eine Abfindung nur möglich, wenn der Zahlbetrag zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt. In 2014 darf der Zahlbetrag bei einer Kapitalabfindung 2.304,17 Euro in den alten Bundesländern und 1.954,17 Euro in den neuen Bundesländern nicht übersteigen.\textsuperscript{161} Grundsätzliche Vorrausetzung ist aber, dass der Arbeitnehmer sein Recht auf Übertragung nicht in Anspruch nimmt und die Versorgung nicht mit eigenen Beiträgen fortführen möchte. Die Rechte des Arbeitnehmers auf Übertragung und Fortführung mit eigenen Beiträgen haben vor dem Abfindungsrecht des Arbeitgebers immer Vorrang.\textsuperscript{162} Denn Ziel und den Zweck des BetrAVG ist die Lebensstandardsicherung, welche bei Erhaltung einer bestehenden Versorgung am ehesten erreicht wird.

\textsuperscript{154} Vgl. Marx (2012), S. 139.
\textsuperscript{155} Vgl. ebenda, S. 139.
\textsuperscript{156} Vgl. ebenda, S. 139 ff.
\textsuperscript{157} Vgl. ebenda, S. 139 ff.
\textsuperscript{158} Vgl. ebenda, S. 141 f.
\textsuperscript{159} Vgl. ebenda, S. 141 f.
\textsuperscript{160} Zu den Werten vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014b), S. 1 ff.
\textsuperscript{161} Zu den Werten vgl. ebenda, S. 1 ff.
\textsuperscript{162} Vgl. Marx (2012), S. 141 f.
3.6 Portabilität und Weiterführung nach Ausscheiden aus dem Betrieb

Bei einem Arbeitgeberwechsel können die Zusagen in allen Durchführungsweisen vom bisherigen auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Diese Übertragung wird als Portabilität bezeichnet.\textsuperscript{163} Für die Portabilität gelten die allgemeinen Regelungen des § 4 BetrAVG neue Fassung.\textsuperscript{164} Vor dem Übertragen sollte Auskunft über die Höhe des Übertragungswertes und die sich daraus ergebende spätere Leistung eingeholt werden. Mit dem Übertragen des Übertragungswertes erlischt die Versorgungszusage beim bisherigen Arbeitgeber.


---

\textsuperscript{163} Vgl. Deist / Lange (2010), S. 174.
\textsuperscript{164} Vgl. § 4 BetrAVG.
\textsuperscript{165} Vgl. Marx (2012), S. 144 ff.
\textsuperscript{166} Vgl. Deist / Lange (2010), S. 185 f.
31. Dezember 2004 vereinbart wurde.\textsuperscript{167} Des Weiteren darf der Übertragungswert die jeweilige BBG in der GRV nicht übersteigen, und die Übertragung wird innerhalb eines Jahres nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangt.\textsuperscript{168}

Nach dem Ende eines Arbeitsverhältnisses können die Arbeitnehmer die durch Entgeltumwandlung finanzierte Altersvorsorge auch mit eigenen Beiträgen als private Altersvorsorge fortsetzen.\textsuperscript{169} In der Praxis findet diese Regelung meistens dann Anwendung, wenn kein neuer Arbeitgeber vorhanden ist und der Arbeitnehmer auf eine staatliche Unterstützung zum Lebensunterhalt angewiesen ist. Dieses Recht besteht bei den Durchführungswege der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds. Weiterhin müssen auch hier die Überschussanteile ausschließlich zum Verbessern der Leistungen verwendet werden, und das Recht zum Verpfänden, Abtreten oder Beleihen wurde ausgeschlossen.\textsuperscript{170} Bei der Unterstützungskasse und der Pensionszusage besteht diese Möglichkeit leider nicht. Diese Verträge können mit den angesammelten unverfallbaren Anwartschaften in so einer Situation nur beitragsfrei gestellt werden. Setzt der Arbeitnehmer die Versicherung mit eigenen Beiträgen fort, macht er dies als Privatperson. Die Beiträge unterliegen nicht den steuer- sowie sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen in der Ansparphase und werden voll aus dem Nettoeinkommen bezahlt. Somit gelten für die Leistungen aus diesen Beitragsanteilen die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes nicht und die sich daraus ergebenden Leistungen unterliegen dann der Ertragsanteilbesteuerung.\textsuperscript{171}

### 3.7 Sicherung der Versorgungsleistungen


\begin{itemize}
\item \textsuperscript{167} Vgl. Marx (2012), S. 144 ff.
\item \textsuperscript{168} Vgl. ebenda, S. 144 ff.
\item \textsuperscript{169} Vgl. ebenda, S. 144 ff.
\item \textsuperscript{170} Vgl. ebenda, S. 144 ff.
\item \textsuperscript{171} Vgl. ebenda, S. 61.
\item \textsuperscript{172} Vgl. Deist / Lange (2010), S. 184.
\end{itemize}
werden. Dies gilt für alle Durchführungswege.\footnote{Vgl. Deist / Lange (2010), S. 184.} Im Vergleich zur privaten Altersvorsorge ist die Entgeltumwandlung damit Hartz IV sicher.


Mit dem AVmG wurde ab 01. Januar 2001 die sofortige Unverfallbarkeit der Anwartschaften aus Entgeltumwandlung eingeführt.\footnote{Vgl. § 1 b BetrAVG.} Da es sich bei der Entgeltumwandlung um einen Verzicht von Gehaltsteilen des Arbeitnehmers handelt, liegt hier ein aufgeschobener Lohnanspruch vor. Daraus ergibt sich der sofortige gesetzliche Insolvenzschutz für diese Anwartschaften. Mit sofortiger Wirkung insolvenzgeschützt sind die umgewandelten Beiträge, die die Vierprozentgrenze der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung nicht überschreiten. Leistungen aus Beiträgen, die über diese Grenzen hinausgehen, sind erst nach zwei Jahren insolvenzgesichert.\footnote{Vgl. ebenda, S. 208 ff.} Im Insolvenzfall des Arbeitgebers werden die Leistungen dann durch den Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) übernommen. Diese Insolvenzsicherung ist eine öffentlich-rechtliche Zwangsversicherung und hat für die Ansprüche des Arbeitnehmers bei einer Insolvenz des Arbeitgebers einzustehen. Die Beiträge für den PSVaG schuldet der Arbeitgeber.\footnote{Vgl. Deist / Lange (2010), S. 267.}

Theoretisch könnte es passieren, dass auch der Versorgungsträger insolvent wird. Hier greift dann die Durchgriffshaftung des Arbeitgebers.\footnote{Vgl. Deist / Lange (2010), S. 267.} Das bedeutet, wenn der Versorgungsträger die Leistung nicht erbringen kann, muss der Arbeitgeber selbst die


\begin{footnotes}
\footnotetext{181}{Vgl. Deist / Lange (2010), S. 267.}
\footnotetext{182}{Vgl. ebenda, S. 267.}
\end{footnotes}
4 Grenzen einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung

4.1 Pflichten des Arbeitgebers

In zahlreichen, insbesondere kleineren Unternehmen wurde die Entgeltumwandlung bis heute nicht umgesetzt. Der Grund hierfür ist in der Praxis nicht eine Ablehnung durch den Arbeitgeber, sondern eher die Unwissenheit der Arbeitgeber. Aber auch Unwissenheit sowie mangelndes Interesse der Arbeitnehmer haben hier einen großen Einfluss. Für den Arbeitgeber besteht dennoch die Gefahr, dass die einzelnen Arbeitnehmer Jahre später dem Arbeitgeber vorwerfen, sie über die Möglichkeiten und Vorteile der Entgeltumwandlung nicht genügend aufgeklärt zu haben.\(^{183}\) Um etwaige Schadensersatzforderungen von Beginn an zu vermeiden, empfiehlt es sich, den Verzicht auf die Nutzung einer Entgeltumwandlung durch den jeweiligen Arbeitnehmer schriftlich bestätigen zu lassen.\(^{184}\)

Seit mehr als zwölf Jahren gibt es im BetrAVG den geltenden Rechtsanspruch der Mitarbeiter auf eine Entgeltumwandlung.\(^{185}\) Dennoch war die Rechtslage bis heute teilweise sehr unklar geregelt. In der Vergangenheit mussten sich Arbeitsgerichte immer häufiger mit einer speziellen Frage beschäftigt. Ist eigentlich der Arbeitgeber verpflichtet, alle Mitarbeiter über die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung zu informieren?


\(^{184}\) Vgl. ebenda, S. 33.
\(^{185}\) Vgl. § 1 a BetrAVG.
\(^{186}\) Vgl. Deist / Lange (2010), S. 191 ff.

genommen, muss zusätzlich der Zeitpunkt der Zusageerteilung vom Arbeitgeber aufgezeichnet werden.\(^{192}\) Bei Übertragung eines bestehenden Vertrages muss der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Übertragung gemäß Übertragungsabkommen aufzeichnen.\(^{193}\) Neben bestimmten Aufzeichnungspflichten unterliegen die Arbeitgeber auch zusätzlichen Mitteilungspflichten. Diese Pflichten ergeben sich gegenüber den Versorgungsträgern und den PSVaG. Hierbei handelt es sich gesondert nach der jeweiligen Zusage über Meldungen zu geleisteten Beiträgen und Zuwendungen.\(^{194}\)

Dabei hat die Mitteilungspflicht gegenüber einem externen Versorgungsträger größten Teils steuerrechtliche Hintergründe. Nur so kann der Versorgungsträger eine korrekte Versteuerung der Entgeltumwandlungsbeiträge gewährleisten. Diese Mitteilung hat der Arbeitgeber jährliche vorzunehmen. Er muss mitteilen, ob Beiträge steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG, pauschal besteuert nach § 40b EStG oder individuell besteuert wurden.\(^{195}\) Nur wenn der Versorgungsträger über diese Informationen verfügt, kann dieser seiner Pflicht nachkommen und die Zahlbeträge korrekt versteuern.\(^{196}\)

Gegenüber der PSVaG muss der Arbeitgeber jedes Jahr unaufgefordert die Bemessungsgrundlage für den PSVaG-Beitrag melden. Die jährliche Meldung muss bis zum 30.09. des auf den Bilanzstichtag folgenden Jahres erfolgen.\(^{197}\) Aus der Summe aller Bemessungsgrundlagen und den im selben Jahr vom PSVaG insgesamt erbrachten Leistungen errechnet sich dann dieser erforderliche Beitragssatz. Damit trifft den Arbeitgeber eine weitere Pflicht. Je nach gewähltem Durchführungsweg muss er Beiträge an den PSVaG leisten und unterliegt einer Zahlungspflicht.\(^{198}\) Nach § 10 Abs. 1 BetrAVG sind, bis auf Ausnahme der Pensionskasse, alle Durchführungswege insolvenzversicherungspflichtig.\(^{199}\) Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Gesetzgeber noch eine Möglichkeit geschaffen, sich von dieser Beitragspflicht bei Direktversicherungen zu befreien. Als Folge der dramatischen Wirtschaftskrise im Jahr 2008 war der PSV-Beitragssatz auf 14,2 Promille gestiegen.\(^{200}\) Diese Beitragsexplosion heizte die Diskussionen über eine gerechte Finanzierung der Insolvenzsicherung für

---

\(^{192}\) Vgl. Deist / Lange (2010), S. 80 ff.
\(^{193}\) Vgl. ebenda, S. 80 ff.
\(^{194}\) Vgl. ebenda, S. 80 ff.
\(^{195}\) Vgl. ebenda, S. 82 ff.
\(^{197}\) Vgl. ebenda, S. 282 ff.
\(^{199}\) Vgl. § 10 Abs. 1 BetrAVG.
die bAV erneut an. In mehreren Urteilen haben Gerichte bisher aber keinen Zweifel an der Zulässigkeit der gesetzlichen festgelegten Beitragspflicht aufkommen lassen.\(201\)

### 4.2 Haftung des Arbeitgebers

Die stets entscheidende Frage für den Arbeitgeber ist, ob und für welche Risiken er haftet. Geht es dabei um die Haftung für die zugesagte Betriebsrente, muss zwischen dem rein rechtlichen und dem wirtschaftlichen Aspekt unterschieden werden.\(202\)

Die Grenzen der Entgeltumwandlung betreffen im hohen Maß die Arbeitgeber und sind dadurch von hoher Bedeutung. Rein rechtlich nach § 1 BetrAVG ist die Zusage einer bAV für den Arbeitgeber grundsätzlich verbindlich.\(203\) Der Arbeitgeber kann eine versprochene Versorgungsleistung nicht ohne weiteres reduzieren oder beenden. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Durchführung auf einen externen Versorgungsträger ausgelagert hat. Wird der Versorgungsträger insolvent und kann die vertraglich übernommenen Leistungen nicht erbringen, so haftet der Arbeitgeber dafür.\(204\) Hier greift dann die Durchgriffshaftung des Arbeitgebers.

Wirtschaftlich gesehen hat der Arbeitgeber mehrere Möglichkeiten, seine tatsächliche Haftung zu begrenzen, zum Beispiel durch die Wahl der Zusageart. Bei der beitragsorientierten Leistungszusage und der Beitragszusage mit Mindestleistung ist das Haftungsrisiko des Arbeitgebers nicht so stark ausgeprägt wie bei einer reinen Leistungszusage. Auch der externe Produktanbieter einer Entgeltumwandlung sollte sorgfältig und genau ausgewählt werden. Dabei sind aber nicht die günstigen Leistungen ein Aspekt, sondern es sollten vielmehr weitere Kriterien berücksichtigt werden. Unter anderem das Preis- und Leistungsverhältnis, Finanzstärke, Beratungsqualität, Kundenorientierung und Servicequalität. Denn stellt sich später heraus, dass der Anbieter nicht sorgfältig genug vorgegangen ist, können die Arbeitnehmer Schadensersatzforderungen gegenüber dem Arbeitgeber stellen.\(205\)

Die Durchführung der Beratung einer Entgeltumwandlung kann ebenfalls mit Haftungsfragen verbunden sein. Denn, um dem Arbeitnehmer eine fundierte Entscheidungsgrundlage für eine Teilnahme an der Entgeltumwandlung zu geben, ist eine

---


\(202\) Vgl. Deist / Lange (2010), S. 37 f.

\(203\) Vgl. § 1 BetrAVG.

\(204\) Vgl. Buttler (2012), S. 27.

\(205\) Vgl. Deist / Lange (2010), S. 37 f.
Einzelberatung des Arbeitnehmers notwendig. Führt der Arbeitgeber diese Beratung selbst durch, so haftet dieser auch für eine eventuelle Falscheratung.\textsuperscript{206}

Das Gleiche gilt auch, wenn die Beratung durch einen Dritten, z.B. Versorgungsunternehmen erfolgt. Informiert der Dritte falsch, so haftet der Arbeitgeber für Schäden, die dem Arbeitnehmer entstehen. Schließlich hat der Arbeitgeber den Dritten ausgewählt und für die Beratung beauftragt.\textsuperscript{207} Letztendlich hat der Arbeitgeber aber dann die Möglichkeit, beim Dritten Regress für den Schadensersatz des Arbeitnehmers zu verlangen.


Eine weitere Haftungsgefahr ergibt sich, wenn ein Arbeitnehmer während seines Berufslebens den Arbeitgeber wechselt. Denn mit der Übernahme einer Versorgung durch den neuen Arbeitgeber, steigt dieser in vollem Umfang in die Versorgungsverpflichtung des alten Arbeitgebers ein und führt diese weiter. Sämtliche Verpflichtungen aus der Zusage gehen mit schuldbefreiender Wirkung von dem alten Arbeitgeber auf den neuen Arbeitgeber über.\textsuperscript{208} Es kann z.B. der neue Arbeitgeber für eine durchgeführte Falscheratung des alten Arbeitgebers in Regress genommen werden, obwohl der neue Arbeitgeber keinen Einfluss auf die damaligen Beratungsinhalte sowie auf die Auswahl des externen Versorgungsunternehmens hatte.

Der Arbeitgeber hat auch für die Tarifauswahl des vom Versorgungsunternehmen anzubietenden Produktes einzustehen.\textsuperscript{209} Bis 31. Dezember 2007 wurden Lebens- und

\textsuperscript{206} Vgl. Buttler (2012), S. 33.
\textsuperscript{207} Vgl. Deist / Lange (2010), S. 42 ff.
\textsuperscript{208} Vgl. Buttler (2012), S. 70 f.
\textsuperscript{209} Vgl. ebenda, S. 33 f.

Dass Problem der geringen Rückkaufswerte in den Anfangsjahren dürfte sich damit für die Zukunft weitgehend entschärft haben, sofern der Arbeitgeber bei Abschluss der Verträge auf die generelle Höhe der Abschlusskosten geachtet hat. Denn bei zu hohen Kosten kann eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegen, für die der Arbeitgeber wiederum haftet.\footnote{Vgl. ebenda, S. 33 f.}

### 4.3 Nachteile in der gesetzlichen Sozialversicherung

#### 4.3.1 Kürzung der Sozialleistungen

Wie im Kapitel 3 erläutert, ergeben sich bei einer Entgeltumwandlung auf den ersten Blick zahlreiche Vorteile. Die Einzahlungen sind steuer- und sozialabgabenfrei. Zudem werden erst im Alter, wenn die Steuerbelastung in der Regel geringer ist als während des Berufslebens, die Steuern fällig. Die Entgeltumwandlung hat aber auch einige Haken. Verdient der Arbeitnehmer unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze und investiert Beiträge in eine Entgeltumwandlung, mindert er gleichzeitig die Höhe seines
Rentenanspruchs in der GRV. Außerdem fallen auf die späteren Leistungen der Entgeltumwandlung noch volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an.

Ursprünglich sollte mit der Änderung des AltEinkG und der gleichzeitigen Modifizierung der Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG der damals stagnierenden betrieblichen Altersversorgung einen neuen Schub verliehen werden.\(^{214}\) Inzwischen ist die Zusatzvorsorge über die Arbeitgeber jedoch so weit wiederbelebt, dass dadurch im Umkehrschluss der gesetzlichen Rentenversicherung enorme Verluste entstehen. Aufgrund der anteiligen Einsparung der Rentenversicherungsbeiträge in der Entgeltumwandlung, beziffern Experten daraus einen jährlichen Verlust von mehr als zwei Milliarden für die gesetzliche Rentenversicherung.\(^{215}\) Wegen dieser niedrigeren Beitragseinnahmen der Rentenversicherung fallen auch die jährlichen Rentenanpassungen niedriger aus. Zudem könnte das Rentenniveau über das gesetzlich vorgesehene Maß hinaus weiter absinken. Denn damit erwerben sowohl die heutigen als auch die künftigen Rentner oft ungewollt geringere Rentenansprüche. Problematisch an der Entgeltumwandlung sind aus Sicht der Wirtschaftsweisen auch die damit verbundenen Verteilungswirkungen. Käme es aufgrund stark genutzter Gehaltsumwandlungen zu größeren Einnahmeausfällen in der Rentenversicherung, müsste letztlich der Beitragssatz in der GRV erhöht werden.\(^{216}\)


\(^{215}\) Vgl. ebenda.

\(^{216}\) Vgl. ebenda.
Bei höher verdienenden Arbeitnehmern tritt eine Minderung der Sozialleistungen erst dann ein, wenn durch den Abzug der Umwandlungsbeiträge eventuell bestehende Beitragsbemessungsgrenzen dem jeweiligen Sozialversicherungszweige unterschritten werden.\textsuperscript{217}

4.3.2 Darstellung und Vergleich am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente

Aufbauend auf das Fallbeispiel aus Kapitel 3.3.3 erfolgen bei der ersten Vorsorgevariante keine Kürzungen der Sozialleistungen, da Beiträge zur privaten Rentenversicherung aus dem Nettoeinkommen finanziert werden. Bei der zweiten Vorsorgevariante sind die Beiträge einer Entgeltumwandlung neben der Steuerbefreiung auch in der Sozialversicherung bis vier Prozent zur BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung befreit. Somit werden bei Nutzung der Entgeltumwandlung weniger Beiträge in den einzelnen Sozialversicherungszweigen abgeführt und dadurch mindert sich letztendlich auch die Anspruchshöhe bei einer eventuellen Inanspruchnahme der Leistungen.

Im vorangegangenen Fallbeispiel wird mit einem monatlichen Nettoaufwand von 100,00 Euro ein monatlicher Bruttobetrag von 203,00 Euro zu Gunsten der Entgeltumwandlung erzielt. Dieser Bruttobetrag setzt sich aus dem Nettoaufwand des Arbeitnehmers mit 100,00 Euro, aus der daraus resultierenden Steuerbefreiung von 61,00 Euro sowie aus der daraus folgenden Sozialabgabenbefreiung in Höhe von 43,00 Euro zusammen. Im Fallbeispiel entstehen monatliche Minderbeiträge um 19,00 Euro in der Rentenversicherung, um 3,00 Euro in der Arbeitslosenversicherung, um 17,00 Euro in der Krankenversicherung sowie um 4,00 Euro in der Pflegeversicherung. (Zu den Werten vgl. Anlage 3, S. 75)

Bei den weiteren Betrachtungen konzentriert sich der Verfasser aber ausschließlich auf die Kürzungen aus der gesetzlichen Altersrente. Denn diese Auswirkungen haben das größte wirtschaftliche Ausmaß für den Arbeitnehmer. Der folgende errechnete Rentenverlust im Fallbeispiel kann aber nur als Schätzwert betrachtet werden und soll ausschließlich auf die Problematik sensibilisieren. Denn während eines Arbeitslebens können sich die notwendigen Parameter für die Berechnung verändern, und eine exakte Berechnung im Vorfeld ist nicht realistisch.

\textsuperscript{217} Vgl. Marx (2012), S. 291 ff.


Im Fallbeispiel beträgt der Bruttobetrag 203,00 Euro monatlich bzw. 2.436,00 Euro jährlich zur Entgeltumwandlung. Weiterhin wird angenommen, dass der Arbeitnehmer am 01. Juli 1984 geboren ist und der Rentenbeginn mit dem 67. Lebensjahr erfolgt.


\[ \text{Vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014a), S. 4 ff.} \]
\[ \text{Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a), S. 27 ff.} \]
\[ \text{Vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014a), S. 4 ff.} \]
\[ \text{Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a), S. 27 ff.} \]
\[ \text{Vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014a), S. 4 ff.} \]

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gesetzlicher Rentenverlust durch Direktversicherung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bilanz nach 37 Jahren:</td>
</tr>
<tr>
<td>monatlicher Beitrag zur Entgeltumwandlung</td>
</tr>
<tr>
<td>203,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>x 12 Monate x 37 Jahre Laufzeit</td>
</tr>
<tr>
<td>= fehlendes rentenversicherungspflichtiges Einkommen</td>
</tr>
<tr>
<td>90.132,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>x Anpassungsfaktor (2014 = 1,1873)</td>
</tr>
<tr>
<td>107.013,72 €</td>
</tr>
<tr>
<td>/ durchschnittliche Jahresarbeitsentgelt (2014 = 34.857,00 €)</td>
</tr>
<tr>
<td>= fehlende Rentenpunkte</td>
</tr>
<tr>
<td>3.0701</td>
</tr>
<tr>
<td>x Rentenwert Ost (2014 = 26,30 €)</td>
</tr>
<tr>
<td>= dauerhafter monatlicher Rentenverlust</td>
</tr>
<tr>
<td>80,74 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 3: Berechnung gesetzlicher Rentenverlust am Beispiel

4.4 Nachteile in der Leistungsphase

4.4.1 Steuerrechtliche Behandlung


In der zweiten Gruppe befinden sich die Versorgungsleistungen, die nach § 3 Nr. 63 EStG im Einzahlungszeitraum steuerfrei waren. Diese sind bei Bezug der Leistung in voller Höhe nach § 22 Nr. 5 EStG zu versteuern. Das gilt sowohl für laufende Renten als auch für einmalige Kapitalabfindungen. Die steuerliche Förderung des § 34 EStG für Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit ist nach Meinung der Finanzverwaltung für Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG nicht anzuwenden. Von den steuerlichen Leistungen kann allerdings unter Umständen der Altersentlastungsbetrag nach § 24 a EStG abgezogen werden. Das ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer bereits am

---

225 Vgl. § 19 Abs. 2 EStG.
226 Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 100 f.
227 Vgl. ebenda, S. 100 f.
229 Vgl. ebenda, S. 278 ff.
230 Vgl. § 22 Nr. 5 EStG.
231 Vgl. § 34 EStG.
232 Vgl. § 24 a EStG.

4.4.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Wie im Kapitel 3.3.2 aufgeführt, sind in der Anwartschaftsphase die Beiträge zur Entgeltumwandlung in der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Arbeitslosenversicherung bis zu vier Prozent der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei. Spätestens in der Leistungsphase kehrt sich dieser Vorteil um, und es müssen jetzt von den Versorgungsleistungen noch volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung geleistet werden. Bei Eintritt des Versorgungsfalles sind Versorgungsbezüge aus einer Entgeltumwandlung in der Renten und Arbeitslosenversicherung aber weiterhin beitragsfrei.


---

236 Vgl. ebenda, S. 112 ff.
237 Vgl. ebenda, S. 112 ff.
238 § 1 a BetrAVG.
240 Vgl. ebenda, S. 129 ff.
Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger sind alle Leistungen, die im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben stehen, als Versorgungsbezüge sozialversicherungspflichtig. Es soll demnach keine Rolle spielen, ob für die Leistungen bereits in der Anwartschaftsphase Beiträge zur Sozialversicherung geleistet worden. Anders als im Steuerrecht ist damit in der Sozialversicherung eine doppelte Beitragspflicht von vornherein nicht ausgeschlossen. Zurzeit wird noch eine Reihe von Verfahren vor dem Bundessozialgericht geprüft, ob dies dem geltenden Recht entspricht.\textsuperscript{241}

Bislang wurde nur bei dem Durchführungsweg der Direktversicherung diese Meinung, durch ein Urteil vom Bundesverfassungsgericht im Jahr 2010, verworfen.\textsuperscript{242} Der GKV-Spitzenverband reagierte erstmals darauf mit einem Rundschreiben vom 07. Januar 2011 und bestätigte die Beitragsfreiheit auch für vergleichbare Fälle von Direktversicherungen, die privat weitergeführt wurden.\textsuperscript{243} Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer während der privaten Beitragszahlung auch Versicherungsnehmer war. Bisher lehnen es die Sozialversicherungsträger ab, diese Regelungen auch auf vergleichbare Fälle in anderen Durchführungswegen anzuwenden.\textsuperscript{244}

Bei einer monatlichen Rentenzahlung aus einer Direktversicherung wird die Gesamtsumme hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf einen Zehnjahres-Zeitraum festgelegt.\textsuperscript{245} Wird anstelle einer lebenslangen Rente eine Kapitalleistung gezahlt, so wird ein Hundertzwanzigstel der Kapitalleistung als monatlicher Zahlbetrag angenommen.\textsuperscript{246} Die Beiträge müssen aber nicht auf einmal gezahlt werden, sondern werden für einen Zeitraum von zehn Jahren entrichtet.\textsuperscript{247} Ausschließlich privat Krankenversicherte genießen in der Leistungsphase ein besonderes Privileg und zahlen für Versorgungsleistungen keine Beiträge an Sozialversicherungsträgern.


\textsuperscript{241} Vgl. Deist / Lange (2010), S. 250 ff.
\textsuperscript{242} Vgl. ebenda, S. 250 ff.
\textsuperscript{243} Vgl. Buttler (2012), S. 129 ff.
\textsuperscript{244} Vgl. ebenda, S. 129 ff.
\textsuperscript{245} Vgl. Deist / Lange (2010), S. 250 ff.
\textsuperscript{246} Vgl. ebenda, S. 250 ff.
\textsuperscript{247} Vgl. ebenda, S. 250 ff.
\textsuperscript{248} Vgl. § 226 SGB V


251 Vgl. ebenda, S. 131 ff.
252 Vgl. ebenda, S. 131 ff.
253 Vgl. ebenda, S. 131 ff.
254 Vgl. ebenda, S. 131 ff.
4.5 Versorgungsbilanz am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente


Wie bereits in dem vorhergehenden Kapitel betrachtet, hat der Arbeitnehmer im Fallbeispiel zwei Möglichkeiten für eine zusätzliche Altersvorsorge. Bei der ersten Vorsorgevariante kann der Arbeitnehmer bei einem Aufwand von 100,00 Euro auch nur tatsächlich diese 100,00 monatlich in eine private Rentenversicherung investieren. Bei der zweiten Vorsorgevariante kann der Arbeitnehmer mit dem gleichen Aufwand insgesamt 203,00 Euro monatlich in eine Entgeltumwandlung nach § 3 Abs. 63 EStG investieren.

Überschussguthaben zur Erhöhung der versicherten Rente verwendet. Bei Tod vor dem vereinbarten Rentenbeginn werden die eingezahlten Bruttobeiträge ohne die Beiträge für eventuelle eingeschlossene Zusatzversicherungen an den Bezugsberechtigten gezahlt. Dazu kommt ein eventuelles vorhandenes Überschussguthaben. Bei Tod der versicherten Person während der vereinbarten Rentengarantiezeit wird die Rente zu den jeweiligen Fälligkeitsterminen bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit weitergezahlt. Statt der Fortzahlung der Rente bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit kann in diesem Fall der Bezugsberechtigte auch verlangen, dass der Barwert dieser Rente sofort ausgezahlt wird. Um einen möglichst genauen Vergleich ausschließlich zwischen der gewählten Ansparform zu erzielen, werden beide Rentenversicherungen auch beim gleichen Anbieter mit der gleichen Tarifvariante gewählt. (vgl. Anlage 4, S. 76 / Anlage 5, S. 77)


Bei der zweiten Vorsorgevariante investiert der Arbeitnehmer 100,00 Euro monatlich von seinem regelmäßigen Nettogehalt in eine arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG. Durch die Steuer- und Sozialversicherungseinsparung wird diese Direktversicherung mit einem Bruttobeitrag in Höhe von 203,00


Das vorangegangene Beispiel illustriert, dass der Arbeitnehmer bei gleichem Nettoaufwand durch die private Rentenversicherung besser im Rentenalter versorgt ist als mit einer Entgeltumwandlung in Form einer Direktversicherung. Zwar profitiert der Arbeitnehmer in der Ansparphase von der steuer- sowie sozialversicherungsfreien Ansparung, aber spätestens in der Leistungsphase geht dieser Hauptnutzen verloren. Unter Berücksichtigung der bisher erfolgten Erkenntnisse, werden die Gründe schnell bewusst. Einerseits wird der Steuerfreibetrag in der Entgeltumwandlung bis zum Jahr 2040 allmählich abgeschmolzen. So dass ab dem Jahr 2040 insgesamt 100 Prozent der Betriebsrenten nachgelagert versteuert werden. Die zur Sozialrente hinzu-

Selbstverständlich muss jeder einzelne Fall individuell betrachtet werden und hängt auch von vielen nicht vorhersehbaren Kriterien ab. Es kann keine Pauschalalisierung aus dem Fallbespiel abgeleitet oder eine allgemeingültige Aussage getroffen werden.

4.6 Hinterbliebenenabsicherung

Eine weitere Grenze der Entgeltumwandlung ergibt sich aus der Vererbbarkeit. Eine Versorgung im Todesfall wird nur dann als bAV anerkannt, wenn die Leistung an steuerlich anerkannte Hinterbliebene gezahlt wird.255 Dabei ist der Personenkreis der steuerlich anerkannten Hinterbliebenen stark eingeschränkt. Steuerlich anerkannte Hinterbliebene sind die Witwe bzw. der Witwer, die Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG, der frühere Ehegatte und der Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin.256 Bei der Definition der versorgungsberechtigten

256 Vgl. § 32 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1- 3, § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1- 3, § 32 Abs. 5 EStG.
257 Vgl. ebenda, S. 96 ff.
Kinder handelt es sich im Wesentlichen um die kindergeldberichtigten Kinder bis maximal 25 Jahre. Der Begriff des Lebensgefährten ist gesetzlich nicht definiert und im Nachhinein auch nicht nachweisbar. Deshalb stellt die Finanzverwaltung für die steuerliche Anerkennung besondere Anforderungen. Es wird festgestellt, dass es ausreicht, wenn spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistungsregelmäßig eine schriftliche Versicherung des Arbeitnehmers vorliegt, in der neben der namentlichen Benennung des Lebensgefährten bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht. Steuerlich unerheblich ist es im Übrigen auch, wenn der Lebensgefährte gleichgeschlechtlich ist. Mit Ausnahme eines angemessenen Sterbegeldes dürfen ausschließlich die genannten Personen Versorgungsleistungen im Todesfall erhalten.\textsuperscript{258} Dabei spielt keine Rolle, wie lange die Entgeltumwandlung bestanden hat oder wie hoch das Kapital zum Zeitpunkt des Todes ist. Zur exakten Höhe des Sterbegeldes wird keine Aussage getroffen.\textsuperscript{259} In der Praxis werden meistens 8.000,00 Euro als Sterbegeld angesetzt. Diese genannten Einschränkungen gelten für alle fünf Durchführungswege und bereiten in der Praxis erhebliche Probleme. Ledige Personen sind häufig nicht bereit, auf Entgelt zu verzichten und dabei die Gefahr einzugehen, das investierte Geld im Todesfall, mit Ausnahme bis zur Höhe des Sterbegeldes, zu verlieren. Die Prüfung, ob alle Vorrausetzungen zur steuerlich anerkannten Hinterbliebenenversorgung erfüllt sind, erfolgt aber erst unmittelbar vor Auszahlung.\textsuperscript{260}

### 4.7 Folgen durch Niedriglöhne und Mindestlöhne

Nach § 1 a BetrAVG haben alle rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und Angestellte einen Anspruch auf eine Entgeltumwandlung.\textsuperscript{261} Die Wahrung des Anspruchs wird aber dann schwierig, wenn durch die Entgeltumwandlung ein festgelegter gesetzlicher oder tarifvertraglicher Mindestlohn unterschritten wird. Seit einigen Jahren wird über die Einführung eines bundeseinheitlichen Mindestlohnes für alle Branchen diskutiert. Gegenwärtig existiert noch kein gesetzlicher Mindestlohn.

In einigen Branchen werden jedoch durch allgemeinverbindliche Tarifverträge sämtliche Arbeitsverträge dem Mindestlohn des jeweiligen Tarifvertrags unterworfen. Die gesetzlichen Grundlagen ergeben sich aus den Tarifverträgen der Branchen. Daneben greifen die Verordnungen des BMAS, welche zum Beispiel die gesetzlichen

---

\textsuperscript{258} Vgl. Buttler (2012), S. 96 ff.
\textsuperscript{259} Vgl. ebenda, S. 96 ff.
\textsuperscript{260} Vgl. ebenda, S. 96 ff.
\textsuperscript{261} Vgl. § 1 a BetrAVG.


Aufgrund dieser Argumente werden im folgenden letzten Kapitel die wesentlichen Vorteile mit den wesentlichen Nachteilen gegenübergestellt. Daraus versucht der Verfasser einige Erkenntnisse abzuleiten, um eine abschließende Schlussbetrachtung für diese Bachelorarbeit zu erzielen.

263 Vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG.
264 Vgl. § 134 BGB.
5 Schlussbetrachtungen


Zunehmend soll sich die Alterssicherung aufgrund des demographischen Wandels auf mehrere Säulen stützen. Dabei soll durch ein Opting-out-Modell vor allem die Stärkung der Betriebsrente für jeden Mitarbeiter erfolgen.


268 Vgl. ebenda, S. 4 ff.
270 Vgl. ebenda, S. 12.


In der Versorgungsbilanz sollte sensibilisiert werden, dass aufgrund der unterschiedlichen steuer- sowie sozialversicherungsrechtlichen Behandlung die Entgeltumwandlung nicht immer geeignet ist. Zwar kann bei einem gleichen Nettoaufwand in der Entgeltumwandlung, auf Grundlage der Steuer- sowie Sozialversicherungsbehandlung, monatlich fast ein doppelter Beitrag angespart werden. Dieser Effekt verschwindet sich aber spätestens in der Leistungsphase. Im Gegensatz zur privaten Rentenversicherung werden hier die Versorgungsbezüge voll versteuert und unterliegen gleichzeitig der vollen Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Im Zusammenspiel mit der gesetzlichen Altersrente hatte der Arbeitnehmer letztendlich höhere Nettoeinkünfte mit der privaten Rentenversicherung als bei der Entgeltumwandlung. Denn bei der privaten Rentenversicherung fallen zum Rentenbeginn keine Beiträge zur Sozialversicherung an, und die Versteuerung erfolgt auf Grundlage eines ermäßigten Satzes abhängig vom Rentenbeginn. Hinzu kommt die Tatsache,
dass sich bei der Entgeltumwandlung die Ansprüche aus den Sozialversicherungszweigen deutlich verringern. Hier müsste also noch einmal zusätzlich vorgesorgt werden, was wiederum den Rentenanteil im Alter noch einmal senkt. Selbstverständlich kann dieses Ergebnis nicht pauschalisiert werden und eine allgemeingültige Regel abgeleitet werden. Es bleibt anzumerken, dass dieses Ergebnis bei jedem Einzelnen anders ausfallen kann. Sicherlich wird die Entgeltumwandlung im Vergleich zur privaten Rentenversicherung für privat Krankenversicherte und Gutverdiener rein wirtschaftlich mehr lohnen. Denn privat Krankenversicherte müssen keine Beiträge zur Sozialversicherung auf die Leistungen aus der Entgeltumwandlung abführen. Gleiches gilt für Gutverdiener, bei denen die Renteneinkünfte weit oberhalb der BBG zur Krankenversicherung liegen. Aber auch in der Anwartschaft kann die Direktversicherung für Gutverdiener Sinn machen. Insbesondere wenn der Steuervorteil im Arbeitsleben die Belastung im Alter aufwiegt. Liegen im Arbeitsleben die Einkünfte weit über den jeweiligen BBG in den einzelnen Sozialzweigen, fällt eine Kürzung der Sozialleistungen ebenfalls fast vollständig weg.


Weiterhin bleibt es anzumerken, dass zur geplanten Stärkung der Entgeltumwandlung im Vorfeld der Gesetzgeber gefragt ist. Denn es sollten vorerst neue gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die dabei helfen, die vorprogrammierten Verluste aus der Entgeltumwandlung zu vermeiden. Erst dann steht, nach Auffassung des Verfassers, einem weiteren Wachstumsschub der Entgeltumwandlung nichts im Wege!
Literaturverzeichnis


Betriebsberatungs GmbH (Hrsg.): Ist die Altersvorsorge wieder im Trend?, in: AssCompact Nr. 3 vom 04.03.2014, S. 90.


Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Fassung vom 02.01.2009, zuletzt geändert durch Artikel 4 Absatz 5 des Gesetzes vom 01.10.2013, BGBl. I S. 3719 vom 01.10.2013, S. 41.


Personalmagazin (Hrsg.): Keine Hinweispflicht auf Recht zur Entgeltumwandlung., in: Personalmagazin Nr. 03 (2014), S. 68.


Anlagen

Anlage 1: Gesetzentext § 1 a BetrAV................................................................. 73
Anlage 2: Gesetzentext § 3 Nr. 63 EStG............................................................... 74
Anlage 3: Gehaltsabrechnung vor und nach Entgeltumwandlung...................... 75
Anlage 4: Vorschlag zur privaten Rentenversicherung........................................ 76
Anlage 5: Vorschlag zur Entgeltumwandlung...................................................... 77
Anlage 6: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Garantierente)..... 78
Anlage 7: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Garantierente)................... 79
Anlage 8: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Gesamtrente)...... 80
Anlage 9: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Gesamtrente)................... 81
Anlage 1:


§ 1 a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(2) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

(3) Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach Abs. 1 hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(4) Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.\textsuperscript{271}

\textsuperscript{271} § 1 a BetrAVG.
Anlage 2:


272 § 3 Nr. 63 EStG.
### Anlage 3:

#### Darstellung der Ersparnisse in Form einer Gehaltsabrechnung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Entgelt Umwandlung</th>
<th>vor Entgelt</th>
<th>nach Entgelt</th>
<th>Differenz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Entgelt</td>
<td>3.000 EUR</td>
<td>3.000 EUR</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Umwandlungsbetrag in bAV</td>
<td>- 203 EUR</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gesambrutto</th>
<th>3.000 EUR</th>
<th>2.797 EUR</th>
<th>203 EUR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Einkommensteuer</td>
<td>- 452 EUR</td>
<td>- 399 EUR</td>
<td>53 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>Kirchensteuer</td>
<td>- 41 EUR</td>
<td>- 36 EUR</td>
<td>5 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>Solidaritätszuschlag</td>
<td>- 25 EUR</td>
<td>- 22 EUR</td>
<td>3 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Rentenversicherung  | - 283 EUR   | - 264 EUR    | 19 EUR    |
| Arbeitslosenversicherung| - 45 EUR | - 42 EUR | 3 EUR |
| Krankenversicherung | - 246 EUR   | - 229 EUR    | 17 EUR    |
| Pflegeversicherung  | - 53 EUR    | - 50 EUR     | 4 EUR     |

| Entgelt nach Steuern und Sozialabgaben 1) | 1.855 EUR | 1.755 EUR | 100 EUR |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Der Differenzwert für Ihr Gesambrutto</th>
<th>203 EUR</th>
</tr>
</thead>
</table>

#### Ihre persönliche Bilanz

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ihr monatlicher bAV-Beitrag</th>
<th>203 EUR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ihr monatlicher Nettoaufwand</td>
<td>100 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sie sparen monatlich an Steuern/Sozialabgaben</th>
<th>61 EUR/43 EUR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sie sparen insgesamt monatlich</td>
<td>104 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>


#### Tabelle 4: Gehaltsabrechnung vor und nach Entgeltumwandlung

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Beratungssoftware der Signal Iduna Gruppe, internes Dokument.
**Anlage 4:**

**Vorschlag über eine Rentenversicherung mit aufgeschobener Rentenzahlung bei der IDUNA Vereinigte Lebensversicherung AG für Handwerk, Handel und Gewerbe**

In Ihrem persönlichen Versorgungsvorschlag finden Sie alle Daten und Informationen zu Ihrer gewünschten Versorgung. Sämtliche verwendeten Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral formuliert.

**Für alle dargestellten Werte gilt:** Im Fettdruck dargestellte Werte sind **garantiert**, Werte im **Kursivdruck** sind **unverbindlich** und beruhen auf der nicht garantierten Überschussbeteiligung und den bei Vertragsschluss geltenden Rechnungsgrundlagen. Vertragliche Ansprüche können aus diesen Werten nicht abgeleitet werden. Die späteren Gesamtleistungen können höher oder niedriger sein als die angegebenen Werte. **Wichtige Einzelheiten hierzu finden Sie unter "Allgemeine Hinweise zu den garantierten und unverbindlichen Werten" und "Hinweise zu Rechnungsgrundlagen und zur Überschussbeteiligung mit normierter Modellrechnung".**

### Vorschlagsübersicht

<table>
<thead>
<tr>
<th>Produkt</th>
<th>SI Flexible Rente - Comfort</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>lebenslange Rentenzahlung oder einmalige Kapitalabfindung</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beitragsrückgewähr</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20 Jahre Rentengarantiezeit</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Option auf Vorziehen des Rentenbeginns wegen vermindelter Erwerbsfähigkeit</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Pflegeoption</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Personendaten</th>
<th>Versicherte Person Herr</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>*01.07.1984</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Vorschlagsdaten</th>
<th>Versicherungsbeginn 01.07.2014 (mit 30 Jahren)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Ende der Beitragszahlungsdauer 01.07.2051 (mit 67 Jahren)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rentenbeginn 01.07.2051 (mit 67 Jahren)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Überschussverwendung Ansparzeit Verzinsliche Ansammlung</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Überschussverwendung Rentenbezug Bonusrente</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ihre Leistungen ab Rentenbeginn</th>
<th>monatliche Rentenzahlung 170,01 EUR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>- Garantierte versicherte Rente</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Gesamtrente inkl. nicht garantiert</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beteiligung am Überschuss und an</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>den Bewertungsreserven 247,03 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>oder</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>einmalige Kapitalauszahlung 51.519,99 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Garantiertes Kapital</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Gesamtkapital inkl. nicht garantiert</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beteiligung am Überschuss und an</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>den Bewertungsreserven 74.861,03 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Versorgung bei Tod</th>
<th>Vor dem vereinbarten Rentenbeginn</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>- Beitragsrückgewähr</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>Nach dem vereinbarten Rentenbeginn</strong></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Zahlung der Rente bis zum Ablauf der</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rentengarantiezeit am 01.07.2071</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beitrag</th>
<th>monatlich</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Ihr Beitrag 100,00 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Abbildung 10: Vorschlag zur privaten Rentenversicherung**

Quelle: Beratungssoftware der Signal Iduna Gruppe, internes Dokument.
Anlage 5:

| Vorschlag über eine Direktversicherung mit aufgeschobener Rentenzahlung bei der IDUNA Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Vorschlagsübersicht</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Produkt</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>SI Betriebliche Rente - Comfort</td>
</tr>
<tr>
<td>• lebenslange Rentenzahlung oder einmalige Kapitalabfindung</td>
</tr>
<tr>
<td>• Beitragsrückgewähr als Rente an Hinterbliebene</td>
</tr>
<tr>
<td>• 20 Jahre Rentengarantiezeit</td>
</tr>
<tr>
<td>• Option auf Vorziehen des Rentenbeginns wegen vermindert Erwerbsfähigkeit</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personendaten</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Versicherte Person Herr</td>
</tr>
<tr>
<td>*01.07.1984</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorschlagsdaten</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Versicherungsbeginn 01.07.2014 (mit 30 Jahren)</td>
</tr>
<tr>
<td>Ende der Beitragszahlungsdauer 01.07.2051 (mit 67 Jahren)</td>
</tr>
<tr>
<td>Rentenbeginn 01.07.2051 (mit 67 Jahren)</td>
</tr>
<tr>
<td>Überschussverwendung Ansparzeit Verzinsliche Ansammlung</td>
</tr>
<tr>
<td>Überschussverwendung Rentenbezug Bonusrente</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ihre Leistungen ab Rentenbeginn</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>monatliche Rentenzahlung 345,30 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>- Garantierte versicherte Rente</td>
</tr>
<tr>
<td>- Gesamtrente inkl. nicht garantieter Beteiligung am Überschuss und an den Bewertungsreserven 501,73 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>oder</td>
</tr>
<tr>
<td>einmalige Kapitaalauszahlung 104.586,36 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>- Garantiertes Kapital</td>
</tr>
<tr>
<td>- Gesamtkapital inkl. nicht garantiert Beteiligung am Überschuss und an den Bewertungsreserven 151.968,89 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Versorgung bei Tod</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Vor dem vereinbarten Rentenbeginn</td>
</tr>
<tr>
<td>- Verrentung der Beitragsrückgewähr an steuerlich anerkannte Hinterbliebene</td>
</tr>
<tr>
<td>Nach dem vereinbarten Rentenbeginn</td>
</tr>
<tr>
<td>- Zahlung der Rente bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit am 01.07.2071 an steuerlich anerkannte Hinterbliebene</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Beitrag</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>monatlich</td>
</tr>
<tr>
<td>- Beitrag durch den Arbeitnehmer 203,00 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Abbildung 11: Vorschlag zur Entgeltumwandlung
Quelle: Beratungssoftware der Signal Iduna Gruppe, internes Dokument.
### Anlage 6:

#### Nettorente zum Renteneintritt (monatliche Betrachtung)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschreibung</th>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>gesetzliche Bruttoaltersrente</td>
<td>1.500,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>+ private Rentenversicherung (Garantiere)</td>
<td>170,01 €</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>= Bruttorenteneinkünfte gesamt</strong></td>
<td><strong>1.670,01 €</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>- Solidaritätszuschlag*</td>
<td>7,67 €</td>
</tr>
<tr>
<td>- Einkommenssteuer*</td>
<td>140,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>- Kirchensteuer*</td>
<td>12,59 €</td>
</tr>
<tr>
<td>- Krankenkassenbeitrag gesetzl. Altersrente (7,3% halber Krankenkassenbeitrag zzgl. 0,9% Eigenanteil)</td>
<td>123,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>- Pflegeversicherung gesetzl. Altersrente (2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)</td>
<td>34,50 €</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>= Nettorente zum 67. Lebensjahr</strong></td>
<td><strong>1.352,25 €</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Werte ergeben sich aus der unteren Steuerberechnung

#### Steuerberechnung (jährliche Betrachtung)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschreibung</th>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>zu versteuernde Altersrente (gesetzl. Bruttorente zzgl. 17% Ertragsanteil von privater Rente)</td>
<td>18.346,80 €</td>
</tr>
<tr>
<td>- Werbungskosten - Pauschbetrag</td>
<td>102,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>- Ausgaben für Krankenversicherung</td>
<td>1.476,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>- Ausgaben für Pflegeversicherung</td>
<td>414,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>- Sonderausgaben - Pauschbetrag</td>
<td>36,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>= zu versteuerndes Einkommen</strong></td>
<td><strong>16.318,80 €</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschreibung</th>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Solidaritätsbeitrag (5,5% von der Einkommenssteuer)</td>
<td>91,96 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Einkommenssteuer</td>
<td>1.672,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Kirchensteuer</td>
<td>151,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>(in Sachsen 9% von der Einkommenssteuer)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle 5: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Garantierente)**

Anlage 7:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nettorente ab Renteneintritt (monatliche Betrachtung)</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>gesetzliche Bruttoaltersrente</td>
<td>1.419,26 €</td>
</tr>
<tr>
<td>+ Direktversicherung (Garantierente)</td>
<td>345,30 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

= Bruttorenteneinkünfte gesamt 1.764,56 €

- Solidaritätszuschlag* 10,34 €
- Einkommenssteuer* 187,00 €
- Kirchensteuer* 16,84 €
- Krankenkassenbeitrag gesetzl. Altersrente 116,38 €
  (7,3% halber Krankenkassenbeitrag zzgl. 0,9% Eigenanteil)
- Krankenkassenbeitrag Direktversicherung 53,52 €
- Pflegeversicherung gesetzl. Altersrente 32,64 €
  (2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)
- Pflegeversicherung Direktversicherung 7,94 €
  (2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)

Nettorente zum 67. Lebensjahr 1.339,90 €

* Werte ergeben sich aus der unteren Steuerberechnung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Steuerberechnung (jährliche Betrachtung)</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>zu versteuernde Altersrente</td>
<td>21.174,72 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>
  (gesetzl. Bruttorente zzgl. Rente aus Direktversicherung)
  - Werbungskosten - Pauschbetrag          | 102,00 € |
  - Ausgaben für Krankenversicherung      | 2.038,80 € |
  - Ausgaben für Pflegeversicherung       | 486,96 € |
  - Sonderausgaben - Pauschbetrag         | 36,00 € |

zu versteuerndes Einkommen 18.510,96 €

| Solidaritätsbeitrag                      | 124,00 € |
| (5,5% von der Einkommenssteuer)         | |
| Einkommenssteuer                        | 2.237,00 € |
| Kirchensteuer                           | 202,00 € |
| (in Sachsen 9% von der Einkommenssteuer)| |

Tabelle 6: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Garantierente)
**Anlage 8:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nettorente zum Renteneintritt (monatliche Betrachtung)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>gesetzliche Bruttoaltersrente</td>
</tr>
<tr>
<td>+ private Rentenversicherung (Gesamtrente)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>= Bruttorenteneinkünfte gesamt</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>- Solidaritätszuschlag*</td>
</tr>
<tr>
<td>- Einkommenssteuer*</td>
</tr>
<tr>
<td>- Kirchensteuer*</td>
</tr>
<tr>
<td>- Krankenkassenbeitrag gesetzl. Altersrente</td>
</tr>
<tr>
<td>(7,3% halber Krankenkassenbeitrag zzgl. 0,9% Eigenanteil)</td>
</tr>
<tr>
<td>- Pflegeversicherung gesetzl. Altersrente</td>
</tr>
<tr>
<td>(2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>= Nettorente zum 67. Lebensjahr</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Werte ergeben sich aus der unteren Steuerberechnung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Steuerberechnung (jährliche Betrachtung)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>zu versteuernde Altersrente</td>
</tr>
<tr>
<td>(gesetzl. Bruttorente zzgl. 17% Ertragsanteil von privater Rente)</td>
</tr>
<tr>
<td>- Werbungskosten - Pauschbetrag</td>
</tr>
<tr>
<td>- Ausgaben für Krankenversicherung</td>
</tr>
<tr>
<td>- Ausgaben für Pflegeversicherung</td>
</tr>
<tr>
<td>- Sonderausgaben - Pauschbetrag</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>= zu versteuerndes Einkommen</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Solidaritätsbeitrag                     | 94,16 €    |
| (5,5% von der Einkommenssteuer)         |          |
| Einkommenssteuer                        | 1.712,00 €|
| Kirchensteuer                           | 155,00 €  |
| (in Sachsen 9% von der Einkommenssteuer) |          |

**Tabelle 7: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Gesamtrente)**
### Anlage 9:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nettorente ab Renteneintritt (monatliche Betrachtung)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>gesetzliche Bruttoaltersrente</td>
</tr>
<tr>
<td>+ Direktversicherung (Gesamtrente)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>= Bruttorenteneinkünfte gesamt</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>- Solidaritätszuschlag*</td>
</tr>
<tr>
<td>- Einkommenssteuer*</td>
</tr>
<tr>
<td>- Kirchensteuer*</td>
</tr>
<tr>
<td>- Krankenkassenbeitrag gesetzl. Altersrente</td>
</tr>
<tr>
<td>(7,3% halber Krankenkassenbeitrag zzgl. 0,9% Eigenanteil)</td>
</tr>
<tr>
<td>- Krankenkassenbeitrag Direktversicherung</td>
</tr>
<tr>
<td>(15,5% voller Krankenkassenbeitrag)</td>
</tr>
<tr>
<td>- Pflegeversicherung gesetzl. Altersrente</td>
</tr>
<tr>
<td>(2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)</td>
</tr>
<tr>
<td>- Pflegeversicherung Direktversicherung</td>
</tr>
<tr>
<td>(2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nettorente zum 67. Lebensjahr</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Werte ergeben sich aus der unteren Steuerberechnung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Steuerberechnung (jährliche Betrachtung)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>zu versteuernde Altersrente</td>
</tr>
<tr>
<td>(gesetzl. Bruttoaltersrente zzgl. Rente aus Direktversicherung)</td>
</tr>
<tr>
<td>- Werbungskosten - Pauschbetrag</td>
</tr>
<tr>
<td>- Ausgaben für Krankenversicherung</td>
</tr>
<tr>
<td>- Ausgaben für Pflegeversicherung</td>
</tr>
<tr>
<td>- Sonderausgaben - Pauschbetrag</td>
</tr>
<tr>
<td>zu versteuerndes Einkommen</td>
</tr>
<tr>
<td>Solidaritätsbeitrag</td>
</tr>
<tr>
<td>(5,5% von der Einkommenssteuer)</td>
</tr>
<tr>
<td>Einkommenssteuer</td>
</tr>
<tr>
<td>Kirchensteuer</td>
</tr>
<tr>
<td>(in Sachsen 9% von der Einkommenssteuer)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 8: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Gesamtrente)
Eigenständigkeitserklärung


______________________________
Ort, Datum                      Vorname Nachname