

Betriebliche Altersvorsorge in Deutschland

Die betriebliche Altersvorsorge wird oft als die zweite Säule des deutschen Rentensystems bezeichnet (neben der gesetzlichen Rente und der Möglichkeit zur privaten Vorsorge).

Eine betriebliche Altersvorsorge (gemeinhin Betriebsrente genannt) kann entweder vom Arbeitgeber, vom Arbeitnehmer oder von beiden gemeinsam finanziert werden. Traditionell übernimmt der Arbeitgeber die Beiträge oder zumindest einen Teil davon; er ist jedoch nicht dazu verpflichtet. Vom Abschluss einer Betriebsrente profitieren sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, weil beide steuerliche Vergünstigungen in Anspruch nehmen können.

Anders als die gesetzliche Rentenversicherung ist die Betriebsrente eine kapitalgedeckte Form der Altersvorsorge. Das bedeutet, dass das angesparte Geld nur für die persönliche Rente aufgewendet wird.

Das Modell der Betriebsrente ist schon viel älter als die gesetzliche Rentenversicherung. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts gab es Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer absicherten und sich verpflichteten, im Alter, bei Invalidität oder im Falle des Todes für sie beziehungsweise ihre Angehörigen zu sorgen.

In Deutschland gibt es fünf Modelle der betrieblichen Altersvorsorge:

Direktzusage vom Arbeitgeber

Die Direktzusage wird unmittelbare Versorgungszusage genannt und gilt als die häufigste Form der betrieblichen Altersvorsorge.

[Erklärung, sofern es von der Länge her noch hinpaßt: Bei dieser Form der Altersvorsorge verpflichtet sich der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen, eine Rente zu erbringen, wenn der Versicherte in Pension geht, stirbt oder invalide wird.

Bei der Direktzusage wird kein externes Versicherungsunternehmen eingeschaltet; der Arbeitgeber selbst erbringt die Leistungen für die Rente und zahlt sie später an den ehemaligen Mitarbeiter aus. Diese Auszahlung kann als monatliche Rente oder als einmaliges Kapital erfolgen. Finanziert wird die Direktzusage im Unternehmen über so genannte Pensionsrückstellungen in der Bilanz, die steuerlich geltend gemacht werden können.]

Unterstützungskassen

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich eigenständige Einrichtung, die von einem oder mehreren Arbeitgebern getragen wird.

[Erklärung: Die betriebliche Altersvorsorge über eine Unterstützungskasse ist ganz ähnlich wie der Direktzusage, allerdings bedient sich der Arbeitgeber hier der Unterstützungskasse als externe, selbständige Versorgungseinrichtung.

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich eigenständige Einrichtung, die von einem oder mehreren Arbeitgebern getragen wird. Die Zahlungen an die Unterstützungskasse werden vom Arbeitgeber geleistet, entweder unmittelbar von ihm selbst oder durch Entgeltumwandlung, also finanziert aus dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers. Bei der Anlageform der Beiträge unterliegt die Unterstützungskasse keinen Beschränkungen.

Die Zuwendungen sind auch bei dieser Durchführungsform der betrieblichen Altersvorsorge für das Unternehmen steuerlich absetzbar]

Pensionskassen

Pensionskassen sind eigenständige Versicherungsvereine und funktionieren wie eine Lebensversicherung.

[Erklärung: Pensionskassen sind rechtlich gesehen eigenständige Versicherungsvereine und funktionieren vom Prinzip her wie eine Lebensversicherung.

Sie werden von der staatlichen Versicherungsaufsicht überwacht. Arbeitgeber können selbst eine Pensionskasse gründen oder einer schon bestehenden Pensionskasse beitreten.

Der Arbeitgeber zahlt Beiträge in die Pensionskasse ein, die für das Unternehmen als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig sind. Der Arbeitnehmer kann sich durch eigene Beiträge beteiligen. Aus den Beiträgen und den Erträgen legt die Pensionskasse einen Kapitalstock an, aus dem später die Versorgungsleistung (Betriebsrente) bezahlt wird.]

Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist die jüngste Form der betrieblichen Altersversorgung. Er orientiert sich am Kapitalmarkt.

[Erklärung: Der Pensionsfonds ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, der gegen Zahlung von Beiträgen eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber durchführt. Er unterliegt der Versicherungsaufsicht.

Der Pensionsfonds ist die jüngste Form der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Er ist der Pensionskasse recht ähnlich, orientiert sich aber in seinen Anlagestrategien eher am Kapitalmarkt.

Die Stärke des Pensionsfonds liegt darin, dass man als Anleger Chancen auf höhere Renditen hat, denn Pensionsfonds dürfen die angelegten Gelder uneingeschränkt in börsennotierte Anlagen stecken (zum Beispiel Aktien beziehungsweise Aktienfonds). Bei den Pensionskassen oder bei der Direktversicherung ist dies nicht möglich.

Wieviel Rente man am Ende aus dem Pensionsfonds herausbekommt, ist damit freilich ungewiss. Sicher ist lediglich die garantierte Leistung (also die eingezahlten Beiträge plus Verzinsung). Die Auszahlung erfolgt bei dieser Form der betrieblichen Absicherung zwangsläufig als lebenslange Rente, nicht als einmaliger Betrag.]

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine weit verbreitete und einfache Form der betrieblichen Altersversorgung.

[Erklärung: Die Direktversicherung ist eine weit verbreitete und einfache Form der betrieblichen Altersversorgung.

Der Arbeitgeber schließt eine Renten- oder gesicherte Fondsversicherung für seine Angestellten ab. Es gibt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen - im ersten Fall übernimmt der Arbeitgeber die Beiträge für seine Angestellten, im zweiten Fall wendet der Arbeitnehmer einen Teil seines Bruttoehalts dafür auf (Entgeltumwandlung).

Die Einzahlung der Beiträge an das Versicherungsunternehmen erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Auszahlung der Betriebsrente kann bei einer Direktversicherung frühestens ab dem 60. Lebensjahr erfolgen; bis dahin kann die Versicherung nicht gekündigt, wohl aber beitragsfrei gestellt werden.]

Welche dieser Möglichkeiten gewählt sind, hängt zum einen davon ab, welche Formen der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeber fest anbietet oder ob man frei mit ihm darüber verhandeln kann. Die Betriebsrente ist nämlich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Eine Direktversicherung muss er aber in jedem Fall anbieten. In manchen Fällen ist im Tarifvertrag festgelegt, welche Form der Betriebsrente in einem Unternehmen angeboten wird. Wenn ein Unternehmen nur eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds anbietet, dann kann vom Arbeitnehmer keine andere Form gewählt werden. Gibt es diese beiden Formen nicht, dann hat der Arbeitnehmer auf jeden Fall einen Anspruch auf den Abschluss einer Direktversicherung. Hat der Arbeitgeber einmal eine Betriebsrente zugesagt, ist dies verbindlich. Er darf diese Zusage nicht einfach wieder rückgängig machen, etwa weil es dem Unternehmen gerade nicht so

gut geht.

Die Möglichkeiten, im Betrieb für das Alter vorzusorgen, sind vielfältig. Es lohnt sich, sich sorgfältig zu informieren und zu vergleichen. Steuerliche Vergünstigungen und die Notwendigkeit neben der gesetzlichen Rente vorzusorgen machen die betriebliche Altersvorsorge für den Arbeitnehmer interessant. Durch positive Wirkung auf den Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber neben steuerlichen Aspekten auch durch Mitarbeitermotivation profitieren.