

## Fragebogen zur Angebotsunterbreitung für: Betriebliche Altersvorsorge

Hier haben wir für Unternehmer und Personalverantwortliche zur Ermittlung des Handlungsbedarfs in der betrieblichen Altersvorsorge eine Checkliste zusammengestellt:

### Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits ein für alle Mitarbeiter zugängliches Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge?

- Ja** Sie haben keinen Handlungszwang. Möglicherweise besteht jedoch Anpassungsbedarf aus unternehmenspolitischen Gründen.
- Nein** Sie müssen etwas tun, weil jeder Mitarbeiter seit 01.01.2002 einen Rechtsanspruch darauf hat, Teile seines Lohnes oder Gehaltes in eine betriebliche Altersvorsorge einzubezahlen, sofern dem nicht tarifvertragliche Regelungen entgegenstehen.

### Ist Ihr Unternehmen einem Arbeitgeberverband angeschlossen, sind Ihre Mitarbeiter gewerkschaftlich organisiert oder wurde für Ihre Branche ein Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge vom Arbeitsministerium für verbindlich erklärt?

- Ja** Ihre Handlungsmöglichkeiten sind evtl. stark eingeschränkt wenn bereits tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge bestehen, falls diese für Sie und Ihre Mitarbeiter bindend sind.
- Nein** Sie haben die volle Wahlfreiheit, welche Form der betrieblichen Altersvorsorge Sie Ihren Mitarbeitern anbieten wollen.

### Sie wollen Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit einer privaten „Riester-Rente“ nach dem Altersvermögensgesetz über ein betriebliches Altersversorgungswerk bieten, um so deren Rentenlücke zu schließen?

- Ja** Zur Verfügung stehen in diesem Fall der Pensionsfonds und die Pensionskasse sowie die Direktversicherung. Die Direkt-/Pensionszusage und die Unterstützungskasse wurden vom Gesetzgeber explizit ausgeschlossen. Die Pensionskassen und Direktversicherungen müssen zudem den Riester-Kriterien angepaßt sein (d.h. keine einmaligen Kapitalzahlungen bei Erreichen der Altersgrenze, sondern nur lebenslang laufende Rentenzahlungen). Aber Vorsicht: Diese Durchführungswege sind mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden.
- Nein** Sie können sich für jeden der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge entscheiden und müssen bei Pensionskassen und Direktversicherungen auch nicht darauf achten, ob sie den Riester-Kriterien genügen.

### Sie wollen Ihren Mitarbeitern die Chance eröffnen, sofort ab dem Jahr 2002 per Entgeltumwandlung aus unversteuertem und sozialabgabenfreiem Einkommen bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Alter zu sparen (und nicht nur ein Prozent wie bei der erst nach und nach auf vier Prozent steigenden privaten Riester-Rente)?

- Ja** Bei dieser Zielsetzung eignen sich eine Riester-taugliche Pensionskasse und die neuen Pensionsfonds, aber nach wie vor auch die Direkt-/ und Pensionszusage und die Unterstützungskasse, obwohl die von den Riester-Reformen ausgenommen wurden.
- Nein** Sie können auch auf die Direktversicherung zugreifen, bei der nach wie vor (bis 31.12.04) die Pauschalsteuer von 20 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer fällig wird, und deren Beitragszahlungen in der Riesterkonformen Variante sogar aus voll versteuertem Einkommen geleistet werden müssen.

**Sie wollen die Einrichtung eines betrieblichen Altersversorgungswerkes nutzen, um sich dadurch auch als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren?**

- Ja** Wegen der Beitragsbeschränkung auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, die bei allen Riesterfähigen Produkten für die steuerfreie Entgeltumwandlung gilt, sind diese Varianten zur personalpolitischen Profilierung eines Unternehmens nur bedingt tauglich. Die klassischen Durchführungswege Direkt-/Pensionszusage und Unterstützungskasse kennen solche Beschränkungen nicht. Allerdings wurden ihre Konditionen durch die Riester-Reform negativ beeinflusst: Auch hier greift jetzt die Vier-Prozent-Grenze, wenn es um die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung geht.
- Nein** An Lösungen per Direkt-/Pensionszusage brauchen Sie erst gar keinen Gedanken zu verschwenden, weil diese Durchführungswege sowohl in ihrer Konstruktion als auch in der laufenden Abwicklung um ein vielfaches aufwendiger sind als alle anderen Formen.

**Muss ein bereits bestehendes betriebliches Altersversorgungswerk an die veränderten Rahmenbedingungen nach der Riester-Reform angepasst werden?**

- Ja** Anpassungsbedarf entsteht auf jeden Fall dann, wenn den Mitarbeitern künftig die Möglichkeit geboten werden soll, eine private Riester-Rente über Ihr Unternehmen aufzubauen. Und zwar deshalb, weil keines der früher für diesen Zweck angebotenen Versicherungsprodukte die erst im Altersvermögensgesetz formulierten Voraussetzungen erfüllt.
- Nein** Wenn ein Unternehmen und seine Mitarbeiter mit der Ausgestaltung des bereits bestehenden Altersversorgungswerkes rundum zufrieden sind, und dieser Weg allen MA offen steht, besteht keinerlei Zwang, etwas zu ändern. Sie sollten jedoch beachten, dass sich die gesetzliche Vorschrift für die Frist bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaften bei allen Zusagen nach dem 1. Januar 2001 von bisher zehn auf fünf Jahre Betriebszugehörigkeit verkürzt hat und das erforderliche Mindestalter der Mitarbeiter von 35 auf 30 Jahre gesenkt wurde.

# Nachfolgend Vorab eine Kurzdarstellung der Durchführungswege

## Pensionskassen

- Pensionskassen sind eigenständige Versicherungsunternehmen und unterliegen der Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen.
- In der Pensionskasse sind Arbeitnehmer selbst Mitglieder und leisten Beiträge.
- Die Beiträge des Arbeitgebers zählen zum steuerpflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers.

### Schematische Darstellung der Pensionskasse



Ihre Vorteile:	Info:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bis 31.12.2008 sind die Beiträge frei von der Sozialversicherung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Beitragszahlungen sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die geleisteten Beiträge können als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darüber hinausgehende Beiträge können im Rahmen des § 40 b EStG vom Arbeitgeber pauschal mit 20 % besteuert werden.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringer administrativer Aufwand für Ihr Unternehmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensionskassen unterliegen der Besteuerung bei Auszahlung.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuwendungen des Arbeitgebers an Pensionskassen sind für Arbeitnehmer grundsätzlich steuerpflichtiges und damit auch sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmer können staatliche Zulagen beantragen ("Riester-Förderung").</li> </ul>

## Direktversicherung

- Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung (Kapital- oder Rentenversicherung), die ein Arbeitgeber auf das Leben seines Arbeitnehmers abschließt.
- Bezugsberechtigt sind (ganz oder teilweise) der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen, d. h. die Versicherungsleistung wird direkt an den Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen ausgezahlt.

### Schematische Darstellung der Direktversicherung



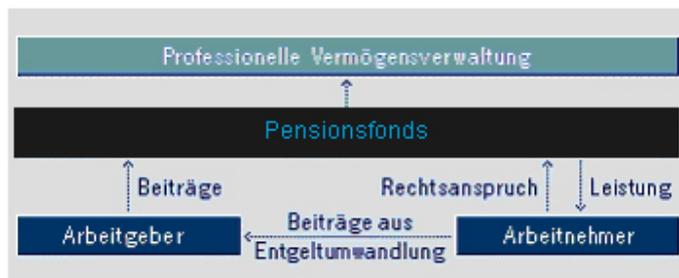
### Ihre Vorteile:

- Einfache Abwicklung für Ihr Unternehmen.
- Die Direktversicherung ist für Unternehmen jeglicher Größenordnung einsetzbar.
- Die Beiträge des Arbeitgebers zählen zum steuerpflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers. Allerdings kann bis zu einem Betrag von 1.752 EUR die Steuer pauschal mit 20 % abgegolten werden (§ 40 b EStG).

## Pensionsfonds

- Durch das AvmG sind ab dem 01.01.2002 erstmals Pensionsfonds für die betriebliche Altersversorgung zugelassen.
- Der Pensionsfonds ist eine rechtlich selbständige Einrichtung, in die Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber Beiträge für Betriebsrenten einzahlen.
- Pensionsfonds unterliegen der Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen.
- Pensionsfonds haben im Vergleich zur Pensionskasse eine größere Anlagefreiheit. Denn bis zu 100 % des Fondsvermögens können theoretisch in Aktien investiert werden.
- Dadurch steigt das Chancen-Risiko-Profil!

### Schematische Darstellung eines Pensionsfonds

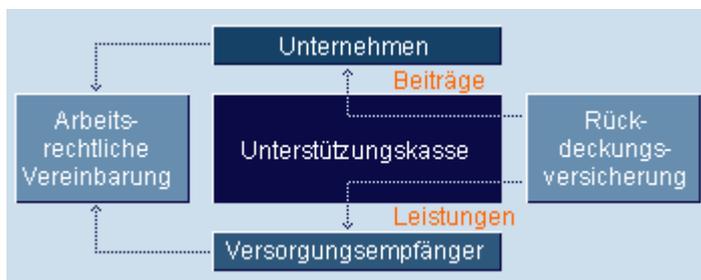


Ihre Vorteile:	Info:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bis 31.12.2008 sind die Beiträge zum Pensionsfonds auch frei von der Sozialversicherung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Beitragszahlungen sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringer administrativer Aufwand für Ihr Unternehmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Verlustrisiko für Arbeitnehmer: Sie erhalten bei Fälligkeit mindestens die eingezahlten Beiträge zurück.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmer können unter Umständen staatliche Zulagen erhalten.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensionsfonds unterliegen der Besteuerung bei Auszahlung.</li> </ul>

## Unterstützungskassen

- Unterstützungskassen sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen.
- Die Beiträge werden in Form von Gehaltsumwandlung gezahlt.
- Der begünstigte Mitarbeiterkreis, Art und Höhe der Leistungen sind individuell bestimmbar.
- Als Versorgungsleistungen kommen Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen in Betracht. Die Leistungen können als Renten- oder Kapitalzusage vereinbart werden.

### Schematische Darstellung der Unterstützungskassen



### Ihre Vorteile:

- Bei der betrieblichen Altersvorsorge durch eine Unterstützungskasse sind die Verpflichtungen beim Unternehmen nicht zu bilanzieren.
- Sämtliche Verwaltungsarbeiten werden von der Unterstützungskasse übernommen, ohne dass Ihnen zusätzliche Kosten entstehen.

## Direktzusage

- Bei der Direktzusage gibt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Zusage auf Leistungen der Alters-, Berufsunfähigkeits- und/oder Hinterbliebenenversorgung.
- Der Arbeitnehmer hat also, durch das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers, eine rechtsverbindliche Pensionszusage.
- Für den Arbeitgeber handelt es sich dabei um eine Verpflichtung, die er jährlich zum Stichtag in seiner Bilanz ausweisen muß. Deswegen werden in der Anwartschaftsphase bereits Pensionsrückstellungen gebildet.
- Die Bildung der Rückstellung allein sorgt allerdings nicht dafür, dass bei Eintritt des Versorgungsfalles auch das für die Zahlung der Versorgungsleistung erforderliche Kapital zur Verfügung steht. Hierfür bietet sich der Abschluß einer Rückdeckungsversicherung an.

### Schematische Darstellung der Direktzusage



### Ihre Vorteile:

- Die gebildeten Pensionsrückstellungen in der Bilanz wirken sich steuermindernd aus.
- Besonders beliebt ist diese Form der betrieblichen Altersversorgung bei Gesellschafter – Geschäftsführer von GmbHs. Diese gelten steuerrechtlich als Arbeitnehmer und können auf diesem Wege eine solide und für das Unternehmen steuerlich attraktive Altersversorgung aufbauen.

Der Vorsorgeaufwand aus Gehaltsumwandlung ist sozialversicherungsfrei - und zwar bis Ende 2008 (bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze).

## Info allgemein: die gesetzlichen Grundlagen und was darin geregelt ist

### **Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG):**

enthält arbeitsrechtliche Vorschriften, Durchführungswege, Umwandlungsanspruch, Unverfallbarkeit, Abfindung/Übertragung, Anpassung und Insolvenzschutz.

### **Einkommenssteuergesetz (EStG):**

enthält steuerliche Regelungen, u. a. zur Steuerbefreiung der Beiträge, einschließlich Riester-Förderung.

### **Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG):**

enthält Regelungen zur Versicherungsaufsicht bei den Pensionskassen, Direktversicherungen und - jetzt neu - zu den Pensionsfonds. Sie werden durch weitere Verordnungen ausgestaltet.

### **Körperschaftsteuergesetz (KStG):**

enthält Sondervorschriften für Versicherungsunternehmen, Pensionskassen und Pensionsfonds.

### **Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) und Arbeitsentgeltverordnung (ArEV):**

enthalten die Regelungen zur Beitragspflicht/-freistellung in der Sozialversicherung.

### **Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (AltZertG):**

findet für die Betriebsrente grundsätzlich keine Anwendung, enthält aber Definitionen, auf die im Einkommenssteuergesetz zur Riester-Förderung verwiesen wird.

Für eine Detailausarbeitung bitten wir um Beantwortung nachstehender Fragen:

Datum der Betriebsgründung: \_\_\_\_\_

Rechtsform des Betriebes: \_\_\_\_\_

Gewerbesteuerhebesatz in Prozent: \_\_\_\_\_

Datum des Bilanzstichtages: \_\_\_\_\_

Bundesland: \_\_\_\_\_

Geschäftsführer bei GmbH männlich; weiblich  
Geburtsdatum Geschäftsführer: \_\_\_\_\_  
Geburtsdatum Ehegatte: \_\_\_\_\_  
Firmeneintritt Geschäftsführer: \_\_\_\_\_  
GmbH-Beteiligung Geschäftsführer: \_\_\_\_\_  
GmbH beherrschend? \_\_\_\_\_

Besteht bereits eine Pensionszusage für den / die Geschäftsführer der GmbH? ja; nein

Firmeninhaber (GbR, OHG etc.) männlich; weiblich  
Geburtsdatum Firmeninhaber: \_\_\_\_\_  
Geburtsdatum Ehegatte: \_\_\_\_\_  
Firmeneintritt Firmeninhaber: \_\_\_\_\_

Beitragssatz zur Berufsgenossenschaft in Prozent: \_\_\_\_\_  
Beitragssatz zur Umlage 1 in Prozent: \_\_\_\_\_  
(Lohnfortzahlung bei Krankheit): \_\_\_\_\_

Beitragssatz zur Umlage 2 in Prozent: \_\_\_\_\_  
(Lohnfortzahlung bei Mutterschutz): \_\_\_\_\_

Obliegt Ihre Firma einem Tarifvertrag? ja; nein  
Wenn ja, welchen? \_\_\_\_\_

Besteht eine Tariföffnungsklausel? \_\_\_\_\_

Wieviel Mitarbeiter sind Tarifangestellte? \_\_\_\_\_

Wird vermögenswirksame Leistung gezahlt? ja; nein  
Wenn ja, in welcher Höhe? \_\_\_\_\_

Werden regelmäßig Überstunden gearbeitet? ja; nein  
Wenn ja, durchschnittliche Überstundenanzahl je Mitarbeiter? \_\_\_\_\_

Mitarbeiterzahl: \_\_\_\_\_

Bestehen bereits eine Direktversicherungen  
in Ihrem Betrieb für die Mitarbeiter?

ja; nein

Besteht bereits ein Pensionskasse  
in Ihrem Betrieb für die Mitarbeiter?

ja; nein

Besteht bereits ein Pensionsfonds  
in Ihrem Betrieb für die Mitarbeiter?

ja; nein

Besteht bereits ein Unterstützungskasse  
in Ihrem Betrieb für die Mitarbeiter?

ja; nein

Besteht bereits eine Pensionszusage  
in Ihrem Betrieb für die Mitarbeiter?

ja; nein

# Mitarbeiterliste der:

--

Daten	Beispiel	1	2	3	4	5	6	7
Name	Muster							
Vorname	Max							
Geburtsdatum	01.12.1968							
Geschlecht	m							
Beruf	Kaufmann							
Steuerliches Brutto p. Monat in Euro	2100,00							
Vermögenswirksame Leistungen AG	13,29							
Gesamtbrutto in Euro	2113,29							
Steuerklasse	3							
Kinder laut Lohnsteuerkarte	2							
Freibetrag auf Lstk.mtl in Euro	0							
Kirchensteuersatz	8							
Krankenvers.-Beitragssatz in %	14,9							
Gesetzliche Krankenkasse	BEK							
VL Anlageprodukt	Bauspar							
VL-Sparleistung AN	40,00							
besteht bereits eine betriebliche AV	ja							
wenn ja -- welche Anlageform	Direkt-VS							
Beitrag zur Anlageform gem. ZW	100,00							
Zahlungsweise:	monatlich							

Daten	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Name											
Vorname											
Geburtsdatum											
Geschlecht											
Beruf											
Steuerliches Brutto p. Monat in Euro											
Vermögenswirksame Leistungen AG											
Gesamtbrutto in Euro											
Steuerklasse											
Kinder laut Lohnsteuerkarte											
Freibetrag auf Lstk.mtl in Euro											
Kirchensteuersatz											
Krankenvers.-Beitragssatz in %											
Gesetzliche Krankenkasse											
VL Anlageprodukt											
VL-Sparleistung AN											
besteht bereits eine betriebliche AV											
wenn ja -- welche Anlageform											
Beitrag zur Anlageform gem. ZW											
Zahlungsweise:											

Ort, Datum, Unterschrift, Firmenstempel