

Mehr Rente durch betriebliche Altersvorsorge





3rdtimeluckystudio / Shutterstock.com

Altersabsicherung durch gesetzliche, private und betriebliche Rente

Von Sigrun an der Heiden

„Die Rente ist sicher“ – diese Aussage des 2020 verstorbenen früheren Bundesarbeitsministers Norbert Blüm (CDU) sorgte schon in den 80er- und 90er-Jahren für kontroverse politische Diskussionen. Heute ist klar: Die gesetzliche Rente reicht nicht aus, um den Lebensstandard im Alter zu sichern. Das aktuelle Rentenniveau – das Verhältnis zwischen der Rentenhöhe nach 45 Beitrags-

jahren und dem durchschnittlichen Einkommen eines Arbeitnehmers – liegt derzeit bei 50 Prozent und sinkt weiter, weil immer weniger Erwerbstätige immer mehr Rentner und Rentnerinnen finanzieren müssen. Experten raten daher, schon in jungen Jahren Geld fürs Alter anzusparen. Eine zusätzliche private Altersvorsorge ist wichtig, um die drohende Versorgungslücke zu verkleinern.

Tipp:

Wie Sie am besten privat für den Ruhestand vorsorgen, lesen Sie im Ratgeber „[Private Altersvorsorge](#)“ auf [biallo.de](#).

Ein weiterer Baustein, um sich fürs Alter besser finanziell abzusichern, ist die staatlich geförderte betriebliche Altersvorsorge. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können sich über den Betrieb eine Zusatzrente aufbauen. Sie vereinbaren mit dem Chef, dass ein Teil ihres Bruttogehalts in einen Vorsorgevertrag fließt – meist in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds. Das Unternehmen muss sich mit mindestens 15 Prozent des Sparbetrags am Aufbau der Betriebsrente beteiligen. Viele Firmen legen aber deutlich mehr drauf oder finanzieren die betriebliche Rente sogar ganz, um gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen

und langfristig im Unternehmen zu halten. Bieten Arbeitgeber ein attraktives Vorsorgemodell und zahlen einen großzügigen Zuschuss, lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge – auch wenn im Alter Steuern und für gesetzlich Krankenversicherte Beiträge zur Kranken- und [Pflegeversicherung](#) anfallen.

In diesem Ratgeber erfahren Sie alles Wissenswerte zur betrieblichen Altersvorsorge, den verschiedenen Vorsorgemodellen, der verbesserten staatlichen Förderung sowie dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss, für wen sich eine Betriebsrente lohnt und was bei einem Jobwechsel zu beachten ist.

Was ist die betriebliche Altersvorsorge?

Eine Rente vom Arbeitgeber hat in Deutschland eine lange Tradition. Heutige Betriebsrentner sind größtenteils gut versorgt, denn in der Vergangenheit finanzierten besonders Großunternehmen die Zusatzrente ihrer Beschäftigten allein. Daher kommt auch der Name betriebliche Altersversorgung. Vom Versorgen haben sich viele Arbeitgeber aber wieder verabschiedet. Denn versprochene Rentenleistungen müssen Jahrzehnte später auch gezahlt werden können. Das Risiko ist den Unternehmen zu groß. Sie bieten ihren Beschäftigten stattdessen an, sich mit eigenen Beiträgen eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) aufzubauen und stocken den Sparbetrag auf. Ein 15-prozentiger Arbeitgeberzuschuss ist seit einigen Jahren gesetzlich vorgeschrieben, sowohl für neu abgeschlossene als auch bestehende betriebliche Vorsorgeverträge mit Direktversicherern, Pensionskassen oder -fonds.

Kleine und mittelständische Unternehmen schließen für ihre Belegschaften häufig Lebens- oder Rentenversicherungen ab. Je mehr Rentensparer mitmachen, desto günstiger fällt in der Regel der Gruppentarif aus. Manche Großunternehmen unterhalten eigene Versorgungswerke, etwa Pensionskassen, oder bieten das Sparen für den Ruhestand über Pensionsfonds an, die einen größeren Teil der Gelder [in Aktien anlegen](#)

dürfen. Der Arbeitgeber entscheidet, welches Betriebsrentenmodell er anbietet und verhandelt den Leistungsumfang. Lesen Sie dazu den Abschnitt zu den Durchführungswegen der bAV. Neben einer monatlichen Betriebsrente oder Kapitalzahlung, lässt sich auch eine Hinterbliebenenversorgung oder Rentenzahlung bei Berufsunfähigkeit in einen Versicherungsvertrag aufnehmen.

Die Details zur betrieblichen Altersvorsorge und der finanziellen Beteiligung des Unternehmens sind im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglich geregelt. Mitarbeiter müssen dann entscheiden, ob sie eine Betriebsrente mit eigenen Beiträgen aufbauen wollen. Dazu brauchen sie eine gute Beratung, denn die spätere Rentenhöhe hängt von vielen Faktoren ab: Wieviel Geld in die betriebliche Altersvorsorge fließt, wie lange der Vertrag läuft, welche Verzinsung gezahlt wird, wie hoch das Einkommen sowie die [Steuerbelastung im Alter ausfallen](#) und wie Betriebsrentner krankenversichert sind. Bietet das gewählte Rentenmodell eine attraktive [Rendite](#) bei geringen Kosten und zahlt die Firma einen Zuschuss von mehr als zwanzig Prozent, lohnt sich die Betriebsrente für viele Beschäftigte. Doch nicht für jeden ist sie die beste Altersvorsorge.

Wie funktioniert das Rentensparen über den Betrieb?

Rund 18,5 Millionen Angestellte haben eine betriebliche Altersvorsorge. Manche besitzen sogar mehrere Verträge. Knapp 21,2 Millionen Anwartschaften zählte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis Ende 2021. Über 53 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten können im Alter mit einer Betriebsrente rechnen. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass fast die Hälfte aller Angestellten keine zusätzliche betriebliche Altersabsicherung besitzt – besonders Junge, Frauen und Geringverdiener, verrät die Statistik. Nach wie vor hängt die Verbreitung stark vom Einkommen ab. Der Grund liegt auf der Hand: Arbeitgeber nutzen die betriebliche Altersvorsorge häufig zur Mitarbeitergewinnung. Sie locken gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte mit einer attraktiven Betriebsrente. Maßgeschneiderte Angebote für alle Teile der Belegschaft sind eher selten – besonders in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Um die betriebliche Altersvorsorge attraktiver zu machen und auch Geringverdiener besser abzusichern, gab es in den letzten Jahren einige gesetzliche Änderungen.

Tipp:

Frauen haben durchschnittlich eine deutlich geringere Altersrente als Männer und dadurch ein signifikant höheres Risiko, in die Altersarmut zu rutschen. [Altersvorsorge für Frauen](#): Was Frauen dagegen tun können und warum es für sie besonders wichtig ist, sich rechtzeitig um ihre Altersvorsorge zu kümmern, erklärt ein weiterer Ratgeber auf [biallo.de](#).



stockfour/ Shutterstock.com



Anspruch auf Entgeltumwandlung für alle Beschäftigten

Angestellte dürfen schon seit 2002 Teile ihres Bruttogehalts in den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge stecken. Bei dieser Entgeltumwandlung fließen die Beiträge ohne Abzüge direkt in einen Vorsorgevertrag. In der Ansparphase verzichtet der Staat weitgehend auf Steuern und Sozialabgaben, um den schnelleren Aufbau der Betriebsrenten zu fördern. Arbeitgeber müssen eine solche arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ermöglichen und ihren Angestellten zumindest eine Direktversicherung anbieten – egal ob es sich um langjährige Mitarbeiter, Azubis oder

Teilzeitbeschäftigte handelt. Den Anspruch auf Entgeltumwandlung haben alle, die verpflichtend in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Da die bAV-Beiträge vom Bruttogehalt abgehen, sparen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Sie bekommen netto zwar etwas weniger ausgezahlt, dafür fließen aber deutlich höhere Beträge in die spätere Altersabsicherung. Auch Unternehmen müssen weniger an Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung überweisen. Sie sparen rund 20 Prozent des umgewandelten Betrags.

Chefs müssen sich finanziell beteiligen

Heute dürfen Arbeitgeber diesen finanziellen Vorteil aber nicht mehr behalten. Sie müssen damit die betriebliche Altersvorsorge ihrer Angestellten aufstocken. Als Vereinfachungsregel gilt: 15 Prozent des umgewandelten Beitrags muss der Chef obendrauf legen. Bei Bestandsverträgen ist der Zuschuss seit 2022 verpflichtend. Für neue Verträge gilt die Regel schon seit 2019. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels zahlen manche Unternehmen aber einen

höheren Zuschuss. Nachfragen lohnt sich. Denn je stärker sich die Firma finanziell beteiligt, desto eher rechnet sich die Betriebsrente für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Gehen diese in Ruhestand, müssen sie die Betriebsrente nämlich versteuern. Gesetzlich Krankenversicherte zahlen darüber hinaus die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Welche Abzüge beim Rentenbezug anfallen, lesen Sie im Abschnitt „Was von der Betriebsrente übrigbleibt“.

Bis zu welcher Höhe sind Sparbeiträge steuer- und sozialversicherungsfrei?

Sparbeiträge bleiben nicht unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei. Wie viel Beschäftigte und Arbeitgeber ohne Abzüge in den Aufbau einer Betriebsrente stecken dürfen, ist an die Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) gekoppelt, die der Gesetzgeber jährlich anpasst. Aktuell beträgt sie 7.550 Euro pro Monat. Bis zu acht Prozent davon, 604 Euro monatlich, lassen sich steuerfrei in eine

betriebliche Altersvorsorge einzahlen. Höhere steuerfreie Beiträge sind nur bei zwei Vorsorgemodellen möglich: der Direktzusage sowie der Unterstützungskasse. Diese finanzieren Unternehmen häufig allein, um Führungskräfte abzusichern. Sozialabgabenfrei bleiben für alle Formen der betrieblichen Altersvorsorge jedoch nur Einzahlungen in Höhe von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Im Jahr 2024 sind das 302 Euro pro Monat.

Beispielrechnung: Entgeltumwandlung mit monatlich 200 Euro

	Gehalt in Euro ohne Entgeltumwandlung	Gehalt in Euro mit Entgeltumwandlung
monatliches Bruttogehalt 3.800,00	3.800,00	3.800,00
baV-Sparbetrag durch Gehaltsumwandlung	-	200,00
Arbeitgeberzuschuss (15 %)	-	30,00
Summe baV-Einzahlungen	-	230,00
Steuer- und beitragspflichtiges Brutto (mit Entgeltumwandlung)	3.800,00	3.600,00
minus Steuern*	512,58	463,25
minus Arbeitnehmeranteil zur		
• <i>Rentenversicherung*</i> (9,3 %)	353,40	334,80
• <i>Krankenversicherung*</i> (8,15 %)	309,70	293,40
• <i>Pflegeversicherung*</i> (2,3 %)	87,40	82,80
• <i>Arbeitslosenversicherung*</i> (1,3 %)	49,40	46,80
Nettogehalt	2.487,52	2.378,95
Nettoaufwand für baV-Sparen		108,57

*Stand 1/2024, Steuerklasse 1, lediger Arbeitnehmer ohne Kinder, keine Kirchensteuer, Beitragssätze: Rentenversicherung 18,6 %, Krankenversicherung 14,6 %, durchschnittlicher Zusatzbeitrag 1,7 %, Pflegeversicherung 3,4 %, Zuschlag für Kinderlose 0,6 % (trägt nur Arbeitnehmer), Arbeitslosenversicherung 2,6 %

Der Nettoaufwand des Mitarbeiters für das betriebliche Alterssparen beträgt 108,57 Euro. Insgesamt fließen 230 Euro in die bAV, während sich sein Nettogehalt nur um 108,57 Euro verringert. Dies fördert einen schnelleren Vermögensaufbau, vorausgesetzt der Arbeitgeber bietet ein renditestarkes und kostengünstiges Vorsorgemodell an.

Weniger gesetzliche Rente durch Entgeltumwandlung

Das baV-Sparen aus dem Bruttogehalt hat aber nicht nur Vorteile. Was viele nicht wissen und im Beratungsgespräch oft zu kurz kommt, ist der Hinweis, dass „gleichzeitig die Leistungen, insbesondere in der gesetzlichen Rente, geringer ausfallen“, kritisiert die Verbraucherzentrale Bundesverband. Da bei einer Entgeltumwandlung weniger Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, sinkt die gesetzliche Rente sowie die Höhe des Arbeitslosen-, Kinder- und Krankengeldanspruchs sowie einer eventuellen Erwerbsminderungsrente während der Ansparzeit. Es gilt also individuell nachzurechnen, ob und in welcher Höhe sich ein Gehaltsverzicht zugunsten der angebotenen betrieblichen Altersvorsorge lohnt.

Um einzuschätzen, wie sich eine Entgeltumwandlung von monatlich 200 Euro auf die spätere gesetzliche Rente auswirkt, hat die Deutsche Rentenversicherung für biallo.de ein Beispiel – auf Basis des Durchschnittsentgelts von 45.358 Euro (Stand 2024) – durchgerechnet. In diesem Fall entsprechen die jährlichen Einzahlungen in die Rentenkasse genau einem Entgeltpunkt, der mit dem aktuellen Rentenwert von 37,60 Euro multipliziert wird. Der Rentenwert wird jährlich entsprechend der Lohnentwicklung angepasst. Spätere Rentenanpassungen sind dieser Berechnung jedoch nicht berücksichtigt.

Monatliche Rente eines Durchschnittsverdieners	Rentenwert	nach 35 Beitragsjahren	nach 40 Beitragsjahren
ohne Entgeltumwandlung	37,60 Euro	1.316 Euro	1.504 Euro
mit Entgeltumwandlung von 200 Euro/Monat	35,61 Euro	1.246 Euro	1.424 Euro
Rentenverlust durch Entgeltumwandlung		70 Euro	80 Euro

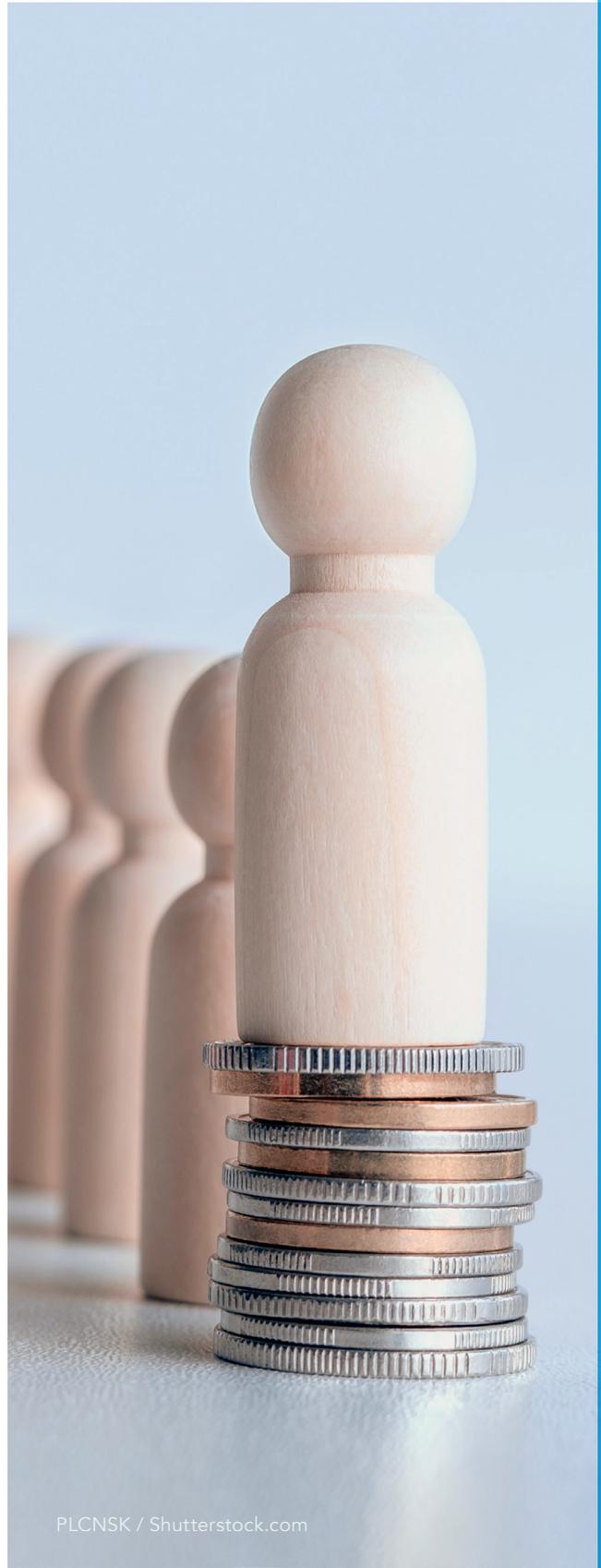
Bei einem Durchschnittsverdienst von 45.358 Euro wird eine monatliche Rentenhöhe von 37,60 Euro erwirtschaftet. Wer 35 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) einzahlt, bekommt später eine monatliche Bruttorente von 1.316 Euro. Nach 40 Jahren sind es 1.504 Euro. Investieren Beschäftigte monatlich 200 Euro in eine betriebliche Altersvorsorge, indem sie Gehalt umwandeln, reduziert sich das rentenversicherungspflichtige Einkommen jährlich um 2.400 Euro. Durch die geringeren Einzahlungen in die Rentenkasse sinkt die monatliche Rentenanwartschaft um rund zwei Euro auf 35,61 Euro. Die Rente nach 35 Beitragsjahren beträgt 1.246 Euro, nach 40 Jahren 1.424 Euro. Durch die Entgeltumwandlung bekommt der Durchschnittsverdiener in unserem Beispiel also 70 beziehungsweise 80 Euro weniger Rente im Monat. Eine Betriebsrente sollte dies mehr als ausgleichen können.



Wie fördert der Staat die Betriebsrente von Geringverdienern?

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ist noch immer stark vom Einkommen abhängig. Wer mehr als 4.500 Euro monatlich verdient, bekommt meist eine Betriebsrente on top, an der sich der Chef mitunter großzügig beteiligt. Die Versorgungsquote liegt bei knapp 80 Prozent. Im Gegensatz dazu besitzt nur rund ein Drittel der Beschäftigten mit einem Bruttolohn bis 2.500 Euro eine betriebliche Altersvorsorge, verrät die Studie Alterssicherung in Deutschland (ASID). In regelmäßigen Abständen lässt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erheben, wie es um die finanzielle Altersabsicherung der Deutschen bestellt ist.

Um Geringverdiener besser abzusichern, gibt es seit 2018 eine finanzielle Förderung, wenn – nach Abzug einer möglichen Entgeltumwandlung – maximal 2.575 Euro (Stand: 2024) brutto auf dem Gehaltszettel stehen. Übernehmen Arbeitgeber für diese Beschäftigten die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge – mindestens 240 bis maximal 960 Euro pro Jahr – trägt der Staat davon 30 Prozent. Die Verrechnung erfolgt mit der abzuführenden Lohnsteuer. „Über eine Million Geringverdiener erhielten so bis Ende 2020 erstmals einen bAV-Vertrag“, freut sich Klaus Stiefermann über den Erfolg. „Durchschnittlich zahlten Unternehmen 570 Euro pro Mitarbeiter in die betriebliche Altersvorsorge“, berichtet der Geschäftsführer des Fachverbands Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge (aba). Er rechnet mit weiteren Zuwächsen, da der Gesetzgeber 2020 die Einkommensgrenze sowie den Förderbetrag angehoben hat.



Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge

In der Ansparphase verzichtet der Staat weitgehend auf Steuern und Sozialabgaben, damit das angesparte Vermögen für die spätere Betriebsrente schneller wächst. Entscheidend hierfür ist aber auch, welches Altersvorsorgemodell Unternehmen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen anbieten und welche Erträge erwirtschaftet werden. „Einige Versorgungswerke großer Unternehmen bieten eine attraktive Verzinsung bei geringen Kosten“, sagt aba-Geschäftsführer Stieffermann. Davon profitieren betriebliche Rentensparer. Bei den marktüblichen Versicherungslösungen müsse man aber die Konditionen genau prüfen. „Niedrige Zinsen machen eine betriebliche Altersvorsorge oft unrentabel“, kritisiert der Experte. Hinzu kommen zum Teil hohe Abschluss- und Verwaltungskosten. In Niedrigzinszeiten haben Versorgungsträger zudem Probleme, garantierte Leistungen zu erwirtschaften. Neuere Verträge verzichten daher häufig auf eine Mindestverzinsung und garantieren nur die eingezahlten Beiträge.

Es gibt fünf Möglichkeiten, über den Betrieb für den Ruhestand zu sparen. Man spricht von den Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge. Hier eine Übersicht:



Sirichai Puangsuwan/ Shutterstock.com

Direktversicherung: Sie ist besonders bei kleinen und mittelständischen Unternehmen verbreitet. Arbeitgeber schließen eine Lebens- oder Rentenversicherung zugunsten ihrer Beschäftigten ab – idealerweise in Form eines kostengünstigen Gruppenvertrags. Auch Hinterbliebene sowie eine Berufsunfähigkeit lassen sich absichern – mitunter auch ohne [Gesundheitsprüfung](#). Da der Kapitalerhalt im Vordergrund steht, setzen Lebensversicherer häufig auf festverzinsliche Anlageformen. Ein kleinerer Teil der Sparbeiträge fließt in [Fonds](#). Die lange Niedrigzinsphase ging somit auf Kosten der Rendite. Der Garantiezins liegt noch immer bei mageren 0,25 Prozent, soll aber 2025 auf ein Prozent steigen. Auch die – nicht garantierten – Überschussbeteiligungen sanken. Inzwischen gibt es aber auch Direktversicherungen, die einen baV-Fondsparplan im Versicherungsmantel anbieten. Dann fließen 60 bis 70 Prozent der bAV-Beiträge – nach Abzug der Kosten – entweder wie bei Canada Life in einen Mischfonds mit hohem Aktienanteil oder in [ETF](#)- oder Indexfonds.

Tipp:

Auch privat können Sie renditestark [mit ETF-Fondssparplänen fürs Alter vorsorgen](#) – beispielsweise über den digitalen Vermögensverwalter Ginmon. Wie das funktioniert, verrät ein weiterer Ratgeber von [biallo.de](#).

Pensionskasse: Dieser Durchführungsweg ist bei tarifgebundenen Unternehmen verbreitet. Pensionskassen sind rechtlich selbstständig und kümmern sich um die Anlage und Verwaltung der bAV-Beiträge einer oder mehrerer Firmen einer Branche. Die Leistungen ähneln denen privater Lebensversicherungen, doch meist sind die Konditionen besser.

Pensionsfonds: Im Unterschied zu Versicherungen können Pensionsfonds einen Großteil der eingezahlten Gelder am Kapitalmarkt anlegen und erzielen so höhere Renditen. Zinsgarantien gibt es nicht, nur die eingezahlten Beiträge sind sicher. Wie viel Betriebsrente am Ende herauspringt, hängt vom Erfolg der Anlage ab. Firmenchefs sollten sich daher das Portfolio genau anschauen. Langfristig lassen sich mit Fonds aber höhere Erträge erwirtschaften als mit niedrigverzinsten Versicherungen.

Direktzusage: Vor allem größere Unternehmen verpflichteten sich in der Vergangenheit, Führungskräften im Alter eine Betriebsrente zu bezahlen. Die Höhe hängt vom Gehalt und der Betriebszugehörigkeit ab. Ansprüche aus einer arbeitgeberfinanzierten Zusage sind dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin sicher, wenn er oder sie mindestens drei Jahre im Unternehmen gearbeitet hat. Die Rente muss der Betrieb selbst erwirtschaften, bildet dafür Rückstellungen in der Bilanz und zahlt weniger Steuern. Vielen ist das Risiko jedoch zu groß, zugesagte Renten nicht bezahlen zu können. Häufig schließen Unternehmen daher eine Rückdeckungsversicherung ab.

Unterstützungskasse: Konzerne und große Unternehmen gründeten in der Vergangenheit diese eigenständigen Versorgungseinrichtungen, die sich um die bAV der Belegschaft kümmern. Sie sind in der Kapitalanlage frei: Sparbeiträge können in Wertpapiere, aber auch im Unternehmen investiert werden, das dafür einen vereinbarten Zins zahlt. Um Rentenansprüche abzusichern, sind auch hier Rückdeckungsversicherungen weit verbreitet.

Sozialpartnermodell: Keine Garantien, dafür höhere Renditen am Kapitalmarkt

Die betriebliche Altersvorsorge ist für viele Beschäftigte ein wichtiger Baustein, um den Ruhestand finanziell abzusichern. Die klassischen versicherungsbasierten Betriebsrenten lohnen sich für viele Sparer aber häufig nicht, wenn der Vertrag kaum Zinsen abwirft. Können Versorgungsträger garantierte Leistungen nicht erwirtschaften, haftet in letzter Instanz der Arbeitgeber. Ein Hemmschuh für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge.

Eine baV-Variante könnte aber für neuen Schwung sorgen. Einigen sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf ein „Sozialpartnermodell“, entfällt die Rentengarantie und damit die Arbeitgeberhaftung. Eingezahlte Beiträge

sind aber gesichert. Betriebsrentner könnten davon profitieren, denn ohne Garantien lassen sich Beiträge stärker am Kapitalmarkt investieren und höhere Renditen erzielen. Die tarifvertraglichen Regelungen sollen dazu führen, dass Arbeitgeber sich stärker an der Finanzierung beteiligen. Bisher gibt es Sozialpartnermodelle jedoch nur in der Versicherungs-, Chemie- und Energiebranche. Die Altersvorsorgegelder fließen jeweils in einen Pensionsfonds. Das Bankgewerbe könnte bald nachziehen. Eine tarifvertragliche Einigung wurde kurz vor dem Jahreswechsel erzielt. Damit mehr Beschäftigte eine renditestarke baV bekommen, müssten aber auch nichttarifgebundene Unternehmen Zugang zu einem Sozialpartnermodell erhalten, fordert die aba.



Wann lohnt sich die Betriebliche Altersvorsorge für Beschäftigte?

Einem geschenkten Gaul schaut man bekanntlich nicht ins Maul. „Finanzieren Arbeitgeber die Betriebsrente allein oder leisten einen erheblichen Beitrag dazu, brauchen Beschäftigte nicht lange zu überlegen“, sagt bAV-Experte Stieffermann. „Dann lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge.“ Zahlen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen aber den größten Teil der Beiträge selbst, müsse man nachrechnen und prüfen, ob das angebotene Vorsorgemodell genug Rendite erwirtschaftet. Zwei Prozent nach Abzug der Kosten sollten es mindestens sein. Denn Betriebsrenten sind im Alter zu versteuern. Gesetzlich Krankenversicherte zahlen zudem die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung – auch den Arbeitgeberanteil. Durchschnittlich 19,7 Prozent. Für Kinderlose kommt noch ein Zuschlag bei der Pflegeversicherung von 0,6 Prozent obendrauf. Dies ist ein großer Nachteil der bAV.

Weniger Abzüge auf kleine Renten

Der Gesetzgeber hat deshalb nachgebessert. Um Rentner und Rentnerinnen zu entlasten, bleiben Betriebsrenten und andere Versorgungsbezüge von Pflichtversicherten bis 176,75 Euro monatlich (Stand 2024) von Sozialabgaben befreit. Wer höhere Zahlungen erhält, muss nur auf den Teil, der den Freibetrag übersteigt, Beiträge an die Krankenkasse abführen. Die Pflegeversicherung berechnet ihre Beiträge jedoch auf Basis der tatsächlichen Bezüge – legt also den kompletten Betrag zugrunde –, sobald die Betriebsrente über der 176,75 Euro-Grenze liegt. Für freiwillig Versicherte gibt es keinerlei Erleichterungen. Ihre Betriebsrente ist in voller Höhe beitragspflichtig. Hinzu kommt die Steuer. Wie viel Rentner und Rentnerinnen an den Fiskus zahlen müssen, hängt von ihren Einkünften im Alter ab. Neben der gesetzlichen und betrieblichen Rente sind auch [Mieteinnahmen](#) und [Kapitaleinkünfte](#) in der Steuererklärung anzugeben.

Tipp:

Eine [Immobilie steht als Altersvorsorge hoch im Kurs](#). Wann sich Eigennutzung, Vermietung oder Verkauf lohnt, erfahren Sie in einem weiteren Ratgeber auf [biallo.de](#).

Lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge angesichts solch hoher Abzüge? Pauschale Antworten sind hier schwierig. Es kommt immer auf das jeweilige Einkommen im Rentenalter an, wie viel der Arbeitgeber finanziell beigesteuert hat und wie Betriebsrentner versichert sind. Privatversicherte zahlen nicht in die gesetzlichen Sicherungssysteme ein. Auch Bezieher kleiner Betriebsrenten müssen in der Regel keine oder nur geringe Abzüge befürchten. Wer etwa im Alter auf die staatliche Grundsicherung angewiesen ist, kann mindestens 100 Euro aus einer zusätzlichen Altersabsicherung, wie bAV oder privater Vorsorge, behalten. Darüberhinausgehende Zahlungen bleiben bis zu 30 Prozent anrechnungsfrei. Erst monatliche Bezüge über 281,50 Euro (Stand 2024) werden voll auf die staatliche Hilfe angerechnet. Für Beschäftigte, die im Alter nur mit einer kleinen gesetzlichen Rente rechnen können, ist die betriebliche Altersvorsorge daher eine gute Sache.

Bei hohen Eigenbeiträgen besser nachrechnen

Gutverdiener sollten allerdings nachrechnen, wenn sie auf Gehalt verzichten, um sich eine Betriebsrente aufzubauen. Liegt ihr Verdienst über 5.175 Euro, der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Kranken-, aber unter der zur gesetzlichen Rentenversicherung von derzeit 7.550 Euro monatlich, profitieren sie von einer Entgeltumwandlung weniger als andere Lohngruppen. Zum einen geht die Ersparnis bei den Sozialabgaben teilweise verloren, weil nur bis zu einem Gehalt von 5.175 Euro (Stand 2024) Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung anfallen. Zum anderen mindert die Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV trotzdem die spätere gesetzliche Rente. Denn hier liegt die Versicherungspflichtgrenze höher. Interessant ist daher das Verhältnis zwischen dem Nettoaufwand des Mitarbeiters in der Ansparphase und der späteren Nettobetriebsrente. Beschäftigte sollten sich ausrechnen lassen, wie hoch die Ersparnis bei Sozialabgaben und Steuern im Vergleich zu den späteren Abzügen (inklusive Verlust gesetzlicher Rentenansprüche) ausfällt.

Wer eine betriebliche Altersvorsorge abschließt, muss zudem wissen, dass er nicht vor dem Rentenalter an das Ersparte kommt. Eine vorzeitige Auszahlung der Betriebsrente ist in der Regel nicht möglich. Daher ist es immer sinnvoll, einen Teil seines Einkommens als [Tagesgeld](#) und [Festgeld](#) sowie am Kapitalmarkt anzulegen.

Was passiert bei einem Jobwechsel?

Auch die eigenen beruflichen Zukunftspläne spielen eine entscheidende Rolle, ob sich der Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge lohnt. Wer nicht lange im Betrieb bleiben oder [sich später selbstständig machen](#) will, sollte besser auf das betriebliche Sparen verzichten. Häufige Jobwechsel gehen nämlich zu Lasten der späteren Betriebsrente. „Zwar ist gesetzlich gewährleistet, dass Beschäftigte die angesparten Gelder in die betriebliche Altersvorsorge des neuen Arbeitgebers einzahlen dürfen“, sagt aba-Geschäftsführer Stieffermann. „Aber das macht nicht immer Sinn, besonders wenn die angebotenen Leistungen und Konditionen schlechter sind.“ Nur wenige Arbeitgeber sind bereit, den alten baV-Vertrag zu übernehmen und fortzuführen, weil dies zusätzlichen Verwaltungsaufwand bedeutet. Ansprüche aus Direktzusagen und von Unterstützungskassen verwaltete Gelder können grundsätzlich nicht zum neuen Arbeitgeber mitgenommen werden.

Ein baV-Vertrag lässt sich meist auch nicht vorzeitig kündigen, und wenn doch müssen alle zuvor gesparten Steuern und Sozialabgaben nachgezahlt werden. Bei Versicherungen gilt dann auch nur der deutlich niedrigere Rückkaufswert. Für betriebliche Rentensparer ist das ein Verlustgeschäft. Angesparte Beiträge können sich Beschäftigte in der Regel nur dann als [Abfindung](#) auszahlen lassen, wenn die betrieblichen Rentenansprüche unter der Bagatellgrenze liegen. Dies ist bei einem monatlichen Rentenanspruch von 35,35 Euro in den alten und 34,65 Euro in den neuen Bundesländern der Fall (Stand 2024). Meistens ist es günstiger, den alten baV-Vertrag ruhen zu lassen oder mit privaten Beiträgen fortzuführen – dann allerdings aus dem Nettogehalt.

Wichtig zu wissen: Eigene Sparbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge können nicht verfallen. Sie gehören den Beschäftigten, auch wenn diese das Unternehmen verlassen. Finanziert der Arbeitgeber die Betriebsrente, müssen Angestellte mindestens drei Jahre im Unternehmen bleiben, um diese Rentenansprüche zu sichern. Auch im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Betriebsrenten geschützt. In der Regel zahlt dann der Pensionssicherungsverein oder das Versicherungsunternehmen die späteren Altersbezüge.

Steuern und Sozialabgaben im Alter: Was von der Betriebsrente übrigbleibt

Werden Betriebsrenten im Alter ausgezahlt, sind diese als Einkommen zu versteuern. Der Vorteil dieser nachgelagerten Besteuerung: Für die meisten Rentnern und Rentnerinnen gilt im Alter ein niedrigerer Steuersatz, weil ihre Einkünfte geringer ausfallen als während des Berufslebens. Heutige Betriebsrentner profitieren zudem von einem Freibetrag, dem sogenannten Altersentlastungsbetrag. Dieser wird jedoch stufenweise abgebaut und entfällt ab dem Jahr 2040 ganz. Ein großer Nachteil ist, dass gesetzlich Krankenversicherte auf ihre Betriebsrente die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bezahlen müssen – auch den Arbeitgeberanteil, der bei der gesetzlichen Rente nicht anfällt. Nur kleine Betriebsrenten bis maximal 176,75 Euro monatlich sind von Sozialabgaben befreit.

Wie hoch die jeweiligen Abzüge sind, hängt auch davon ab, ob die betriebliche Altersvorsorge als monatliche Rente fließt oder als Kapital-

zahlung erfolgt. Je nach bAV-Vertrag können bis zu 30 oder sogar 100 Prozent der angesparten Altersgelder in einer Summe ausbezahlt werden. Auch in diesem Fall sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, die durch die Steuerprogression höher ausfallen. Angehende Betriebsrentner sollten sich daher steuerlich beraten lassen. Bei Kapitalzahlungen aus Direktzusage oder von Unterstützungskassen lässt sich mitunter auch die steuerlich günstigere Fünftelregelung anwenden. Hier wird der Auszahlungsbetrag – steuerlich gesehen – auf fünf Jahre verteilt, so dass die Steuerprogression weniger stark ins Gewicht fällt.

Die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung werden bei betrieblichen Kapitalzahlungen wie folgt berechnet: Der Betrag wird auf zehn Jahre, also 120 Monate, umgelegt. Auf Basis dieser fiktiven Monatsrente, lassen sich dann die Sozialversicherungsbeiträge errechnen.

Beispiel: Sozialabgaben bei einmaliger Kapitalauszahlung der Betriebsrente

Betriebsrente als Kapitalzahlung in Höhe von 150.000 Euro	
fiktive Monatsrente (Kapital/120)	1.250,00 Euro
minus Freibetrag zur Krankenversicherung (KV)	176,75 Euro
Basis zur Berechnung des KV-Beitrags	1.073,25 Euro
Krankenkassenbeitrag (14,6 %, Zusatzbeitrag 1,7 %)	174,94 Euro
Pflegeversicherungsbeitrag (3,4 % von 1.250 Euro)	42,50 Euro
Gesamtabzüge Sozialversicherungen	217,44 Euro

Die Pflegeversicherung berechnet den fälligen Beitrag auf Basis der gesamten fiktiven Monatsrente, weil diese über der Freigrenze von 176,75 Euro liegt. Ist der Betriebsrentner freiwillig gesetzlich versichert, entfällt auch der Freibetrag zur Krankenversicherung. Gesetzlich Krankenversicherte müssen die so ermittelten Sozialabgaben zehn Jahre lang zahlen.

Tipp:

Wer seinen alten bAV-Vertrag, etwa eine Direktversicherung oder Pensionskasse, nach einem Arbeitgeberwechsel privat fortführt und die Beiträge aus seinem Nettoeinkommen bezahlt, muss auf diesen Anteil später keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass privatfinanzierte Beiträge bei der Berechnung der Sozialabgaben nicht berücksichtigt werden dürfen.

Einen steuerlichen Sonderfall stellen Direktversicherungen dar, die vor 2005 abgeschlossen wurden. Einzahlungen in diese Altverträge unterliegen oft einer Pauschalsteuer von 20 Prozent. Dafür wird die Betriebsrente im Alter – wie private Rentenzahlungen auch – nur mit dem geringeren Ertragsanteil besteuert. Wurde eine Kapitalzahlung vereinbart, müssen Betriebsrentner überhaupt keine Steuern zahlen, wenn mindestens zwölf Jahre lang Beiträge gezahlt wurden. Beiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen fallen jedoch auch hier an.

M. Schuppich / Shutterstock.com



Betriebsrente

Betriebliche Altersvorsorge weiter verbessern

Da die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nur schleppend vorankommt, plant die Politik weitere Maßnahmen, um die Zusatzrente attraktiver zu machen. Ein noch unveröffentlichter Referentenentwurf sieht unter anderem vor, das Sozialpartnermodell auch für freie Berufe und nicht tarifgebundene Unternehmen stärker zu öffnen. Dies verriet Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, auf der bAV-Jahrestagung des Handelsblatts. „Wir halten eine flächendeckende bAV für notwendig“, betonte der Beamte. Langfristig könnte auch eine Vorsorgepflicht kommen, wenn die geplanten Verbesserungen nicht wie erhofft greifen.

Quellen:

- Statistik zur gesetzlichen Altersabsicherung sowie Verbreitung der bAV: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=3
<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2023/asid-2023.html>
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/betriebliche-altersvorsorge-2170782>
- Verbraucherschutzzentrale: <https://www.vzbv.de/publikationen/betriebliche-altersvorsorge-genuegend>
- Deutsche Rentenversicherung: Beispielrechnung für biallo.de, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/betriebliche_altersvorsorge.html
- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV): <https://www.gdv.de/gdv/themen/leben/betriebliche-altersvorsorge>
<https://www.gdv.de/gdv/themen/leben/betriebliche-altersvorsorge/wie-die-verbreitung-von-betriebsrenten-verbessert-werden-soll-157492>
- aktuelle Beitragsbemessungsgrenzen, Freibeträge etc.: <https://www.dieversicherer.de/versicherer/altersvorsorge/news/aenderungen-fuer-versicherungskunden-144652>
- Experteninterview mit Klaus Stieffermann, Geschäftsführer des Fachverbands Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge (aba)

Impressum

biallo.de

Ihr Geld verdient mehr.

Inhaltlich Verantwortlicher
gemäß §Abs. 2 MStV:

Biallo & Team GmbH
Achselschwanger Str. 5,
86919 Utting

Telefon: +49 8806 33384 0
Telefax: +49 8806 33384 19

E-Mail: info@biallo.de
Internet: www.biallo.de

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:
Horst Biallowons, Samuel Biallowons
Registergericht: Amtsgericht Augsburg
Registernummer: HRB 18274
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß
§ 27 a Umsatzsteuergesetz: DE 213264656
Inhaltlich verantwortlich gemäß §§ 5 TMG,
55 RStV: Horst Biallowons

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Urheberrecht: Alle in diesem Dokument veröffentlichten Inhalte und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Form der Verwertung bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Be- und Verarbeitung, Speicherung, Übersetzung sowie Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Downloads von unseren Webseiten sind nur für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Das Impressum von biallo.de gilt auch für unsere Seiten auf



Der „Ratgeber der Woche“ ist ein Service der Verbraucher-Redaktion Biallo & Team GmbH, Achselschwanger Str. 5, 86919 Utting. Sie können uns erreichen unter redaktion@biallo.de oder per Telefon: +49 8806 33384 0

Weitere Informationen unter www.biallo.de

Es ist uns jedoch **gesetzlich untersagt**, individuell fachlich zu beraten.

