



Stand: Mai 2018

Das Extra zu unserem Artikel „Keine Angst vor der Betriebsrente“ in impulse 6/18

Checkliste: Welche Betriebsrente passt zu meiner Firma?

Jeder Unternehmer muss seinen Angestellten eine betriebliche Altersversorgung (bAV) anbieten, wenn sie danach verlangen. Wie er das tut, bleibt ihm überlassen.

Er kann den Mitarbeitern nur das gesetzliche Minimum ermöglichen, also über die Entgeltumwandlung selbst in einen Rentenvertrag einzuzahlen. Oder er bietet ihnen zum Beispiel eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente an. Egal, wie die Entscheidung ausgeht: Zunächst sollte sich jeder Chef klarmachen, welche Risiken er übernehmen will – und welche nicht.

Die folgende Checkliste hilft Ihnen dabei, die Vor- und Nachteile der verschiedenen bAV-Modelle einzuschätzen. Entwickelt und den impulse-Lesern zur Verfügung gestellt wurde sie von der auf betriebliche Altersversorgung spezialisierten Kanzlei des Rentenberaters Christian Kolodzik aus Heilbronn.

Sie können die Liste nutzen, um ein eigenes Angebot zu entwickeln, das zum Unternehmen passt. Aber auch bestehende Risiken lassen sich auf diese Weise identifizieren. Das kann ein Anlass sein, das Betriebsrentenangebot zu überarbeiten. Oder Sie legen in einer Versorgungsverordnung fest, was Sie künftig nicht mehr unterstützen, wenn ein Mitarbeiter danach fragt.

Legende

Die Farbampel zeigt an, wo in den unterschiedlichen Bereichen der Firma Risiken drohen oder eine nachteilige Wirkung entstehen könnte.

- grün:**
geringes Risiko/
positiv für den Betrieb
- hellgelb → gelb:**
mittleres Risiko
- orange → rot:**
hohes Risiko/negativ
für den Betrieb

1. Die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Für ein eigenes bAV-Angebot stehen dem Unternehmer mehrere Durchführungswege zur Verfügung. Jeder davon hat ein eigenes Risikoprofil.

Durchführungswege (ausgenommen: reine Beitragszusage)		Kosten durch Beitrag zum Pensionsversicherungsverein (für Insolvenzschutz)	Verwaltungsaufwand	Haftungsrisiko für den Betrieb	Eignung zur Mitarbeiterbindung	Möglichkeit mit Geld im Betrieb zu arbeiten
Direktversicherung		nein	gering	eher gering	mittel	teilweise ²
Pensionsfonds		teilweise ¹	eher gering	mittel	mittel	nein
Pensionskasse	von BaFin reguliert	nein	gering	mittel ³	mittel	nein
	unreguliert, wie Direktversicherung	nein	gering	eher gering	mittel	nein
Unterstützungskasse	über Versicherung	ja	mittel	mittel	mittel	nein
	ohne Versicherung	ja	hoch	hoch	hoch	ja
Pensionszusage		ja	hoch	hoch	hoch	ja













grün: geringes Risiko/positiv für den Betrieb
 hellgelb → gelb: mittleres Risiko
 orange → rot: hohes Risiko/negativ für den Betrieb


¹ begrenzte Kosten: lediglich 20 % des Beitrags, der bei anderen Durchführungsweegen erhoben wird; ² nur möglich, wenn der Unternehmer den Versicherungsvertrag beleihet;

³ regulierte Tarife haben einen höheren Garantiezins und somit ein höheres Restrisiko



2. Art der Zusage

Der Unternehmer legt fest, ob er seinen Mitarbeitern nur die Beiträge zur Betriebsrente zusagt oder ihnen eine bestimmte Leistung garantiert. Die Zusageform hängt auch vom gewählten Durchführungsweg ab.

Zusageformen bei bAV mit Versicherungsprodukten	Risiko der Haftung für Zusage	Risiko der Nachhaftung bei Ex-Mitarbeitern	Zusätzliche Kosten durch Rentenanpassung
Reine Beitragszusage (RB), „Nahles-Rente“ → Arbeitgeber zahlt nur Beiträge ohne Garantie	 gering	 gering	 gering
Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) → Arbeitgeber garantiert Beiträge + Mindestverzinsung	 eher gering	 eher gering	 eher gering
Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) → Arbeitgeber garantiert Beiträge	 eher gering	 mittel	 gering
Leistungszusage (LZ) → Arbeitgeber garantiert konkrete Leistung	 hoch	 hoch	 mittel











 grün:
geringes Risiko/
positiv für den Betrieb


  hellgelb → gelb:
mittleres Risiko

  orange → rot:
hohes Risiko/negativ
für den Betrieb



3. Leistungsarten

Unternehmer sollten auch entscheiden, ob sie neben Rentenzahlungen auch Leistungen im Todesfall oder bei Berufsunfähigkeit unterstützen. Der Gesetzgeber verpflichtet sie nur dazu, eine Altersleistung anzubieten.

Leistungsarten der betrieblichen Altersversorgung		Muss der Betrieb die Leistung anbieten?	Risiko einer Nachhaftung, wenn bAV-Dienstleister nicht zahlt
Altersleistung (Rente oder Kapital)		 ja	 eher gering
Todesfalleistung	mit Gesundheitsfragen zum Ausschluss von Vorerkrankungen	 nein	 hoch ¹
	Erstattung gezahlter Beiträge/ Auszahlung vorhandenes Kapital	 nein	 mittel
Berufsunfähigkeitsleistung	mit Gesundheitsfragen zum Ausschluss von Vorerkrankungen	 nein	 hoch ¹
	mit pauschaler Vereinbarung, „Dienstobliegenheitserklärung“	 nein	 eher hoch

 grün:
geringes Risiko/
positiv für den Betrieb







  hellgelb → gelb:
mittleres Risiko


  orange → rot:
hohes Risiko/negativ
für den Betrieb

¹ Risiko von Gerichtsprozessen steigt bei individuellen Gesundheitsfragen



4. Auszahlungsmodus

Unterschiede gibt es auch bei der Auszahlung der Altersversorgung. Das Kapital kann einmalig zu Rentenbeginn ausgezahlt werden oder als lebenslange Rente.

Auszahlung als	Zusatzkosten für Renten Anpassung	Zusatzkosten in der Rentenphase
einmalige Kapitalleistung	 nein	 nein
lebenslange Rentenleistung	 teilweise ¹  ja ²	 nein ³  ja ⁴

 grün:
geringes Risiko/
positiv für den Betrieb








  hellgelb → gelb:
mittleres Risiko



  orange → rot:
hohes Risiko/negativ
für den Betrieb

¹ Kosten vermeidbar durch richtige Gestaltung bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds; ² hohe Kosten bei Unterstützungskasse und Pensionszusage; ³ keine Kosten bei Direktversicherung und Pensionskasse; ⁴ hohe Kosten bei Pensionszusage, Unterstützungskasse und (preisgünstiger) Pensionsfonds

5. Weitere Risikofaktoren

Neben dem Durchführungsweg, der Art der zugesagten Leistung und dem Auszahlmodus sollten Unternehmer noch auf eine Reihe weiterer Faktoren achten, die das Risiko ihres bAV-Angebots beeinflussen.

Risikobeeinflussende Faktoren	Auswirkung auf Gesamtrisiko
Anbieter ist finanzschwacher Versicherer	 negativ
Anbieter ist finanzstarker Versicherer	 neutral
Anbieter ist Allfinanz-Dienstleister	 negativ
Anbieter ist Spezial-bAV-Dienstleister	 neutral
Keine Versorgungsregeln im Betrieb	 negativ
Muster-Versorgungsregeln im Betrieb	 neutral
Vom Juristen ausgearbeitete Versorgungsregeln im Betrieb	 positiv

Risikobeeinflussende Faktoren	Auswirkung auf Gesamtrisiko
Unkontrollierte Übernahme mitgebrachter bAV-Verträge neuer Mitarbeiter	 negativ
Von mitgebrachten bAV-Verträgen neuer Mitarbeiter wird nur der Übertragungswert übernommen	 positiv

-  grün:
geringes Risiko/
positiv für den Betrieb
-   hellgelb → gelb:
mittleres Risiko
-   orange → rot:
hohes Risiko/negativ
für den Betrieb

Fazit

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) regelt lediglich das Minimum der betrieblichen Altersversorgung. So müssen Arbeitgeber mindestens die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung anbieten. Hinzu kommen oft noch tarifliche Regelungen. Alles andere legt der Arbeitgeber fest. Jeder Unternehmer hat einen großen Spielraum, um Risiken zu reduzieren. So kann er beispielsweise bestimmen, welche Leistungen er anbietet oder ob er mitgebrachte bAV-Verträge von neuen Mitarbeitern übernimmt.

Aber es gibt auch gute Gründe, bei der Betriebsrente bewusst höhere Risiken einzugehen: Schließlich kann eine gute Altersversorgung dazu beitragen, Fachkräfte zu gewinnen und an den Betrieb zu binden. Das gelingt jedoch nicht, wenn der Unternehmer nur das Minimum macht. Wer seinen Mitarbeitern mehr bieten möchte, muss in der Regel auch ein größeres Risiko oder einen höheren Verwaltungsaufwand in Kauf nehmen.

Überlegen Sie also, ob Sie ihren Mitarbeitern ein Angebot machen wollen, das über Pflichtleistungen hinausgeht. Entscheiden Sie dann, ob das Angebot die möglichen Kosten und Risiken rechtfertigt.