

Betriebliche Kollektivversicherung

Mit Wirkung vom 23. September 2005 wurde die betriebliche Kollektivversicherung im Rahmen einer Gesetzesnovelle zum Betriebspensionsgesetz (BPG) und Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) als Alternative zur Pensionskassenlösung geschaffen. Sie vereint die steuerlichen Vorteile von Pensionskassenlösungen mit Elementen der Direktversicherung (sofortige Unverfallbarkeit). Die steuerlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sind die gleichen wie bei Pensionskassenlösungen.

Was ist eine Betriebliche Kollektivversicherung?

Eine betriebliche Kollektivversicherung wird vom Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung, eines Kollektivvertrages oder von Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern (unter Berücksichtigung §18 BPG) abgeschlossen.

Ihr wesentlichstes Merkmal ist der **Garantiezins (derzeit 2.25%)**. Als Form der klassischen Rentenversicherung garantiert die Betriebliche Kollektivversicherung einen einmal festgelegten Zinssatz und darüber hinaus auch die aus heutiger Sicht zur Anwendung kommenden Sterbetafeln. Der Arbeitnehmer und künftige Pensionist kann daher mit einer garantierten Zusatzpension rechnen, da sich die steigende Lebenserwartung und volatile Kapitalmarktentwicklungen für ihn nicht negativ auswirken können.

Welche Leistungen bringt die Betriebliche Kollektivversicherung?

obligatorisch:

- ☞ Lebenslange Alterspension
- ☞ Hinterbliebenen Pension (Witwe/Witwer bzw. Lebensgefährte)

optional:

- ☞ Waisenpension (max. bis zum 27. Lebensjahr)
- ☞ Berufsunfähigkeitspension bzw. Prämienbefreiung bei Berufsunfähigkeit

Welche Vorteile ergeben sich?

Arbeitgeber

- ☞ Prämienzahlungen sind Betriebsausgaben
- ☞ Keine Lohnnebenkosten, daher günstige Lohnerhöhung
- ☞ Mitarbeitermotivation und Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen

Arbeitnehmer

- ☞ Finanzielle Absicherung im Alter und für die Familie
- ☞ Garantierte Zusatzpension
- ☞ Eigenbeiträge sind steuerbegünstigt möglich
- ☞ Sofortige Unverfallbarkeit
- ☞ Geringe Versicherungssteuer
- ☞ Steuerfreie Leistung bei Abfindung bis € 9.600.-

Welche steuerlichen Rahmenbedingungen gibt es?

- ☞ Prämienzahlungen des Arbeitgebers sind für das Unternehmen bis zu 10% der Lohn/Gehaltssumme aller teilnehmenden Arbeitnehmer Betriebsausgaben und lohnnebenkostenfrei (**beitragsorientiert**)
- ☞ oder (**leistungsorientiert**) eine zukünftige Rentenhöhe wird fix festgelegt. Beiträge die eine Rente von bis zu 80% des Aktivbezuges ausmachen, sind steuerlich absetzbar
- ☞ Prämienzahlungen des Arbeitgebers erfolgen brutto für netto, sind also für den Arbeitnehmer steuerfrei und SV- beitragsfrei
- ☞ Prämienzahlungen des Arbeitnehmers sind möglich bis max. Höhe des Arbeitgebersbeitrages
- ☞ Der Arbeitnehmer kann zusätzlich zu privaten Vorsorgeprodukten für seine Prämienzahlungen die staatliche Förderung des §108a EStG (max. € 1.000.- p.a.) in Anspruch nehmen oder seine Einzahlungen als Sonderausgaben geltend machen.

Wie auch schon bei Pkt. I wollen wir anhand eines Beispiels die Vorteile hervorheben und dürfen wieder auf das vorige Beispiel zurückgreifen:

Ein Mitarbeiter, Alter 30 Jahre, Monatseinkommen € 2.500.-, wählt die „Betriebliche Kollektivversicherung“

	Altersvorsorge nach Gehaltserhöhung in €	Altersvorsorge durch betriebliche Kollektivversicherung in €
Aufwand beim Dienstgeber	1.000,00	1.000,00
Lohnnebenkosten 29,80%	-229,58	0,00
Gehaltserhöhung Dienstnehmer brutto	770,42	1000,00
Sozialversicherung Dienstnehmer ca. 18,00 %	138,68	0,00
Lohnsteuer 43,596 %	-275,41	0,00
Netto Dienstnehmer	356,33	1.000,00
Veranlagung	4,00% Rendite p.a (4% Vst.)	4,25% Rendite p.a (2,5% Vst.)
Pensionskapital zum Alter 65	18.238,44 garantiert : 14.014,75	46.218,68 garantiert : 32.733,98
Altersrente mit Witwenübergang 60%	954,12 garantiert: 733,20	2.295,30 garantiert: 1.621,75
Abzüglich Lohnsteuer	0,00	879,86
Jahresnettopension	954,12	1.415,44

Steuerliche Behandlung – Zusammenfassung

Steuergrundlage: Beitrag, Gewinn und Leistung	Auswirkungen für den Dienstnehmer	Auswirkungen für den Dienstgeber
Beiträge des Dienstnehmers	keine Sozialabgaben, keine Lohnsteuer	Betriebsausgabe, keine Lohnnebenkosten
Eigenbeiträge des Dienstnehmers	Beitragsleistung erfolgt aus dem Nettoeinkommen	
Gewinne aus Veranlagung	KEst- und KÖSt-frei	
Renten aus Dienstgeberbeiträgen	100% der Rente sind einkommenssteuerpflichtig	
Renten aus Eigenbeträgen des Dienstnehmers	25% der Renten sind einkommenssteuerpflichtig	
Renten aus Eigenbeiträgen des Dienstnehmers mit Förderung gem. §108aEStG p.a	100% der Renten sind einkommenssteuerfrei	

Wichtigsten Unterschiede zur Pensionskasse :

Betriebliche Kollektivversicherung	Pensionskasse
Bewertung des Vermögens nach Niederstwertprinzip („Stabilität“)	Bewertung des Vermögens zum Tageswertprinzip („Volatilität“)
Aktienquote max. 40% (konservative Veranlagung)	Aktienanteil bis 70% (risikoreiche Veranlagung)
Sofortige Unverfallbarkeit	Unverfallbarkeitsfrist max. 5 Jahre
Garantierte Rente	Keine garantierte Rente
Garantiezins : 2,25%	Keine Ertraggarantie – ausgenommen Mindestertragsgarantie
Sterbetafelgarantie: Bereits bei Vertragsabschluss steht die Rente fest	Keine Sterbetafelgarantie: Die Höhe der Rente wird zum Zeitpunkt des Fälligwerdens mit den dann gültigen mathematischen Grundlagen berechnet.