

In Zeiten des steigenden Fachkräftemangels ist nicht nur das Finden von qualifiziertem Personal schwieriger geworden. Auch das Halten der Arbeitskräfte im Betrieb stellt eine Herausforderung dar. Dies betrifft zunehmend die Landwirtschaft. Daher sollte der Betrieb seinen Angestellten attraktive Angebote machen. Eine Möglichkeit ist die betriebliche Altersvorsorge, die sich auf vier verschiedenen Wegen durchführen lässt.

Direktversicherung und Pensionskasse

Im Versicherungsrecht wird seit dem 1. Januar 2005 nicht mehr zwischen Direktversicherung und Pensionskasse (Tabelle) unterschieden. Bei dieser Variante erteilt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Zusage über eine betriebliche Altersvorsorge und zahlt regelmäßig Beiträge aus seinen Mitteln in die somit arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge ein. Eine andere Möglichkeit ist die Entgeltumwandlung (sogenannte arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge). Hierbei trifft der Arbeitgeber mit seinem Mitarbeiter eine Vereinbarung, dass ein Teil seines noch nicht fälligen Gehalts zugunsten eines Anspruchs auf Versicherungsschutz umgewandelt wird.

Sowohl bei der arbeitgeberals auch bei der arbeitnehmerfinanzierten Variante ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer und der Arbeitnehmer der Leistungsempfänger. Die Beiträge stellen für die Firma Betriebsausgaben dar. Die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf Leistungen aus der Direktversicherung oder Pensionskasse muss nicht im Jahresabschluss bilanziert werden. Diese Variante sieht nicht nur eine Altersvorsorge für den Arbeitnehmer vor, sondern kann auch die Hinterbliebenen oder eine eventuelle Berufsunfähigkeit absichern. Im Regelfall ist jedoch eine lebenslange Altersrente vorgesehen. Diese kann nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres (62. Lebensjahr bei nach dem 31. Dezember 2011 abgeschlossenen Verträgen) in Anspruch genommen werden.

Der Arbeitnehmer hat im Rahmen dieser Altersvorsorge eine gesetzlich sofort unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente und ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht. Beides bleibt ihm zudem zum Ende des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles erhalten. Im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsor-

Heute schon an später denken

Landwirtschaftliche Unternehmen können mithilfe der **betrieblichen Altersvorsorge** gut qualifizierte Mitarbeiter für die Arbeit im Betrieb motivieren.



Gute Mitarbeiter verdienen gute Motivationsangebote. FOTO: SABINE RÜBENSAAT

ge hat der Arbeitnehmer den Anspruch, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 25. Lebensjahr vollendet und die Zusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit unverfallbaren Ansprüchen hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Versorgung aus eigenen Mitteln fortzuführen, beitragsfrei zu stellen oder über den neuen Arbeitgeber weiterzuführen. Wenn der Arbeitnehmer keine dieser Optionen wählt, kann sein ehemaliger Arbeitgeber die Mittel selbst in Anspruch nehmen.

Pensionsfonds als eine andere Form

Ein Pensionsfonds (Tabelle) funktioniert in diesem Sinne genau so wie Direktversicherungen oder Pensionskassen, allerdings wird er über externe Versorgungsträger finanziert, die als Aktiengesellschaften und als Pensionsfondsvereine betrieben werden. Pensionsfonds sind in ihren Möglichkeiten der Kapitalanlage weitgehend frei, sodass die Chancen der Kapitalmärkte genutzt werden können. Natürlich müssen gleichzeitig die Risiken berücksichtigt werden.

Der Pensionsfonds räumt dem Arbeitnehmer und seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf die zugesagte Versor-

gungsleistung ein, wodurch die Absicherung des Arbeitnehmers und seiner Familie gewährt ist. Neben der Altersvorsorge kann auch eine Berufsunfähigkeitsvorsorge vereinbart werden.

In der Regel wird eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt. Das bedeutet, dass dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall ein Versorgungsumfang auf Basis der gezahlten Beiträge und Erträge, mindestens aber die Summe der zugesagten Beiträge abzüglich Risikoanteil zusteht.

Unterstützungskasse ist die älteste Variante

Die Unterstützungskasse (Tabelle) ist die älteste, gesetzlich anerkannte Möglichkeit der Altersvorsorge. Hierbei wird die Firma Mitglied in der Unterstützungskasse und sagt ihren Mitarbeitern Versorgungsleistungen zu. Die Unterstützungskasse finanziert diese Leistungen aus den zeitgleich eingehenden Beiträgen aller Mitglieder. Es können Kapital- oder Rentenleistungen zum Pensionierungszeitpunkt bzw. Hinterbliebenenleistungen an Ehegatten und Kinder zugesagt werden. Auch hier ist die Zusage einer Berufsunfähigkeitsrente möglich.

Für die Firma sind die Versicherungsbeiträge unter bestimmten Bedingungen als Betriebsausgaben abzugsfähig:

- es werden laufend gleich bleibende oder steigende Beiträge gezahlt,

- die Versicherungsdauer ist auf den Zeitpunkt abgestellt, ab dem erstmals Leistungen von der Unterstützungskasse zugesagt sind,
- der Versorgungsberechtigte hat am Ende des Wirtschaftsjahres das 27. Lebensjahr vollendet oder alle Anwartschaften sind sofort unverfallbar oder werden aus einem Gehaltsverzicht finanziert.

In der Bilanz weist die Firma weder Aktivwerte noch Rückstellungen für künftige Versorgungsverpflichtungen aus. Die Unterstützungskasse ist grundsätzlich verpflichtet, die im Leistungsplan vorgesehenen Leistungen zu erbringen. Ist sie hierzu nicht in der Lage, weil der Arbeitgeber ihr keine erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt hat, so kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unmittelbar die Erfüllung der zugesagten Leistungen verlangen und gegebenenfalls einklagen.

Direktzusage wird unmittelbar erteilt

Die Direktzusage, auch als Pensionszusage (Tabelle) bezeichnete Art der Altersvorsorge erteilt der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter durch eine unmittelbare Versorgungszusage. Im Versorgungsfall erhält der Mitarbeiter die ihm zugesagte Leistung. Diese kann entweder eine Rente oder eine einmalige Kapitalzahlung sein. Eine Hinterbliebenenversorgung kann ebenso eingeschlossen werden. Neben der Altersversorgung besteht die Möglichkeit, für Arbeitnehmer eine Berufsunfähigkeitsversorgung zusätzlich zu vereinbaren.

Der Arbeitgeber kann diese Leistungen über eine Rückdeckungsversicherung absichern. Mit dem Abschluss einer solchen Versicherung lagert der Arbeitgeber Risiken von seinem Unternehmen auf die Versicherung aus. Durch die Rückdeckung werden im Rahmen des Versicherungsvertrages außerhalb des Betriebes Mittel angesammelt, die bei Fälligkeit tatsächlich bereit stehen.

Für die Verpflichtungen aus einer Pensionszusage müssen in der Bilanz Pensionsrückstellungen gebildet werden. Die Beiträge zu der Rückdeckungsversicherung sind Betriebsausgaben. Die Versicherung stellt eine Forderung der Firma gegenüber dem Versicherungsunternehmen dar und ist als Aktivposten in der Bilanz auszuweisen. Aufgrund des hohen Verwaltungsaufwandes eignet sich diese Form der Altersvorsorge für kleine Betriebe eher nicht.

Im Gegensatz zu Direktversi-

cherungen bzw. Pensionskassen und Pensionsfonds sieht das Einkommensteuergesetz keine fixe Begrenzung für die steuerliche Begünstigung von Versorgungszusagen an Arbeitnehmer in Form der Pensionszusage vor. Sie darf zusammen mit der gesetzlichen Rentenversicherung, einer sonstigen betrieblichen

Altersversorgung bzw. gleichgestellten Leistungen lediglich 75 % der maßgebenden aktiven Bezüge nicht übersteigen.

FAZIT: Gute Altersvorsorgeangebote sind für Landwirtschaftsbetriebe eine große Chance, Mitarbeiter für ihre Unternehmen zu gewinnen

oder zu halten. Zur wirkungsvollen Altersvorsorge eignen sich Direktversicherung bzw. Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse und Direkt. Jede Variante hat ihre Besonderheiten für Arbeitnehmer wie Betrieb, ob aus versicherungstechnischer oder aus steuerlicher Sicht (Tabelle). Ohne

zusätzliche Altersvorsorge sähen schon heute die Gegenwart und die Zukunft sehr viel ärmer aus.

MARCEL GERDS,
FREUND & PARTNER GMBH
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT,
LUTHERSTADT WITTENBERG

Tabelle: Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge

		Altzusagen	Pauschalierung	Neuzusagen	Besonderheiten bei Entgeltumwandlung	Altzusagen	Pauschalierung	Neuzusagen
Direktversicherung	steuerlich	steuerfrei i. H. v. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West ¹ (BBG/aRV West)	Pauschalierung mit 20 % für Beiträge bis zu 1 752 € p. a. möglich ²	steuerfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West ¹ , zusätzlicher Freibetrag von 1 800 €	wahlweise individuelle Versteuerung über die Lohnsteuerkarte, Möglichkeit der Inanspruchnahme der Riester-Förderung	in voller Höhe steuerpflichtig	<u>bei Rentenzahlungen:</u> in Höhe des Ertragsanteils steuerpflichtig; <u>bei Kapitalzahlung:</u> steuerfrei, wenn Mindestlaufzeit von 12 Jahren eingehalten wurde und Beitragszahlungsdauer mind. 5 Jahre betrug	in voller Höhe steuerpflichtig
	sv-rechtlich	sozialversicherungsfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West ¹	bis zur Höhe der Pauschalierungsgrenze sv-frei (gilt auch für Entgeltumwandlung von Sonderzahlungen, z. B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Tantieme)	sozialversicherungsfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West ¹	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West danach sv-pflichtig	in voller Höhe sv-pflichtig ³	in voller Höhe sv-pflichtig ²	in voller Höhe sv-pflichtig ²
Pensionskasse	steuerlich	steuerfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West ¹	Pauschalierung mit 20 % für Beiträge über 4 % der BBG/aRV West bis zu 1 752 € p. a.	steuerfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West ¹ , zusätzlicher Freibetrag von 1 800 EUR	Wahlweise individuelle Versteuerung über die Lohnsteuerkarte, Möglichkeit der Inanspruchnahme der Riester-Förderung	in voller Höhe steuerpflichtig	wie Direktversicherung, gilt aber nur für die aus pauschal versteuerten Beiträgen stammenden Zahlungen	in voller Höhe steuerpflichtig
	sv-rechtlich	sozialversicherungsfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West ¹	bis zur Höhe der Pauschalierungsgrenze sv-frei	sozialversicherungsfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West ¹	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig	in voller Höhe sv-pflichtig ³	in voller Höhe sv-pflichtig ³	in voller Höhe sv-pflichtig ³
Pensionsfonds	steuerlich	steuerfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West ¹		steuerfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West, zusätzlicher Freibetrag von 1 800 EUR	wahlweise individuelle Versteuerung über die Lohnsteuerkarte, Möglichkeit der Inanspruchnahme der Riester-Förderung	in voller Höhe steuerpflichtig		in voller Höhe steuerpflichtig
	sv-rechtlich	sozialversicherungsfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West ¹		sozialversicherungsfrei i. H. v. 4 % der BBG/aRV West	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig	in voller Höhe sv-pflichtig ³		in voller Höhe sv-pflichtig ³
Unterstützungskasse	steuerlich	keine Versteuerung, da kein Zufluss beim Arbeitnehmer		wie Altzusage		in voller Höhe steuerpflichtig; ggf. Versorgungsfreibeträge, bei Kapitalzahlung Fünftel-Regelung		wie Altzusage
	sv-rechtlich	in voller Höhe sv-frei		wie Altzusage	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig	in voller Höhe sv-pflichtig ³		wie Altzusage
Direktzusage	steuerlich	keine Versteuerung, da kein Zufluss beim Arbeitnehmer		wie Altzusage		in voller Höhe steuerpflichtig; ggf. Versorgungsfreibeträge, bei Kapitalzahlung Fünftel-Regelung		wie Altzusage
	sv-rechtlich	in voller Höhe sv-frei		wie Altzusage	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig	in voller Höhe sv-pflichtig ³		wie Altzusage

¹ Gilt nur, wenn die Auszahlung der Leistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist; ² Für eine Pauschalversteuerung der Beiträge musste der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber bis zum 30. 6. 2005 den Verzicht auf die Steuerfreiheit erklären, sofern die Versicherung die Anforderungen für die Steuerfreiheit erfüllt.; ³ Sozialversicherungspflicht besteht nur in der Kranken- und Pflegeversicherung.