



Riester-Rente in der betrieblichen Altersversorgung

Zulässig aber wenig sinnvoll

Arbeitnehmer treten manchmal mit dem Wunsch an ihre Firma heran, den Riester-Vertrag über das Unternehmen abwickeln zu wollen. Dabei muss man unterscheiden zwischen einem Riester-Vertrag, der im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung installiert wird und der reinen Überweisung von Beiträgen für eine private Riester-Versorgung im Rahmen eines Sammelvertrages durch den Arbeitgeber.

Während die Abwicklung von privaten Riester-Verträgen über einen Sammelvertrag des Arbeitgebers durchaus sinnvoll ist, kann die Nutzung von Riester-Verträgen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nicht empfohlen werden.

Kollektiver Rahmenvertrag

Bietet ein Arbeitgeber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, die private Riester-Versorgung über einen Sammelvertrag abzuwickeln, so ist der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber sehr gut zu überschauen. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten jedoch den Vorteil, dass bei dem Produktanbieter geringere Kosten entstehen und gegebenenfalls auch geringere Provisionen gezahlt werden. Dieser Kostenvorteil wird von den Produktanbietern in aller Regel an die Kunden weitergegeben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten damit höhere Leistungen, wenn die Riester Versorgung über den Arbeitgeber in einem Sammelvertrag abgewickelt wird.

Riester Versorgung als betriebliche Altersversorgung

Völlig anders ist der Fall zu betrachten, bei dem für eine betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse nicht die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, sondern die Zulagenförderung nach § 10a EStG genutzt werden soll. Auch wenn es sich um eine gesetzliche Förderung handelt, ist dieser Weg mit Nachteilen verbunden

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet die Zulagenförderung für die betriebliche Altersversorgung einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand, der sich jährlich wiederholt. Sie als Vertragspartner müssen den Förderantrag an den Produktanbieter weiterleiten. Damit sind sie auch für die Richtigkeit der Angaben in dem Antrag verantwortlich.

Wesentlich schwerwiegender sind die Auswirkungen für die Arbeitnehmer. Für Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung sind später bei der Auszahlung der Leistungen Beiträge für die Kranken- und die Pflegeversicherung zu bezahlen. Besonders stark wirkt sich diese Verpflichtung deshalb aus, weil die Arbeitnehmer den vollen Beitrag - also sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil - abführen müssen. Neben der Steuer fallen also noch

einmal etwa 17% Sozialabgaben an. Wird die Riester-Rente aber über einen privaten Vertrag des Arbeitnehmers angespart, fallen diese Beiträge nicht an.

Damit ist die private Riester-Rente etwa 20% höher als eine Direktversicherung, für die die Zulagenförderung nach § 10a EStG genutzt wird.

Haftungsproblematik

Sowohl der Arbeitgeber, als auch der Versicherungsvermittler, der einem Arbeitnehmer eine solche Lösung empfohlen hat, macht sich höchstwahrscheinlich schadensersatzpflichtig. Zumindest als kompetenter Berater muss man diesen Unterschied kennen und muss die Kunden auf die Nachteile hinweisen. Als Berater sollte man sich auf jeden Fall bestätigen lassen, dass über diesen Unterschied gesprochen wurde und dass der Kunde trotzdem die betriebliche Altersversorgung mit der Riester Förderung verknüpfen wollte.

Bei Arbeitgebern kann eine Haftungsproblematik eigentlich nur dann auftreten, wenn Arbeitnehmer mit einem bestehenden Riester-Vertrag in das Unternehmen wechseln und die Fortführung des bestehenden Vertrages wünschen. Auch hier empfehlen wir eine entsprechende Beratung und eine Freizeichnung durch den Arbeitnehmer.

Die oben angesprochene Abführung der Beiträge für einen privaten Riester Vertrag durch den Arbeitgeber kommt in diesen Fällen in der Praxis eigentlich nicht zum Tragen. Es wäre doch ein sehr großer Zufall, wenn der neu hinzugekommene Arbeitnehmer auch Vertragspartner der Gesellschaft wäre, mit der der neue Arbeitgeber einen kollektiven Rahmenvertrag vereinbart hat. Aber nur dann würde eine solche Lösung Sinn machen.

Für einen einzelnen Riester-Vertrag die Beitragszahlung zu übernehmen ist für den Arbeitgeber nicht sinnvoll. Er übernimmt zusätzliche Verwaltungskosten, ohne dass seine Mitarbeiter Vorteile davon haben.

Hamburg, den 05.03.2008

Hans-Dieter Stubben

Diese Ausführungen wurden mit großer Sorgfalt zusammengestellt und stellen die Einschätzung der Bundes-Versorgungs-Werk BVW GmbH da. Aktuelle Erlasse, Gesetze sowie die einschlägige Rechtsprechung können jedoch dazu führen, dass Änderungen eintreten. Aus diesem Grunde kann für die Richtigkeit keine Haftung übernommen werden. Es wird empfohlen, im Zweifelsfall einschlägige Spezialisten zu Rate zu ziehen.

Weitere Information zum Thema betriebliche Altersversorgung finden sie auf <http://www.bvw-gmbh.de/service/bvw-info/>