

Betriebliche Altersvorsorge



Düsseldorf, Januar 2004

Die Rentenreform

Seit Einführung der Rentenversicherung Ende des 19. Jahrhunderts sind immer wieder Reformen vorgenommen worden, die nur ein Ziel hatten: Sparen! Mit der Rentenreform 2001 haben die Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG), dem Altersvermögensänderungsgesetz (AVmEG) und dem Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherungs-Neuregelungsgesetz (HZvNG) erhebliche Einschnitte erfahren, da das Zielsystem der Altersvorsorge an die veränderten Umstände aufgrund demografischer Berechnungen angepasst werden musste.

Die Hauptziele der Rentenreform 2001:

- **Stabilisierung der Beitragssätze** auf ein für Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragbares Niveau von maximal 22% (prognostizierter Satz für das Jahr 2030)
- **Sicherung der Altersversorgung** z.B. Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge durch Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen, Anspruch auf eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung und Verbesserung der Alterssicherung der Frauen und kindbezogener Leistungen
- **Vermeidung verschämter Altersarmut** durch die neue Grundsicherung

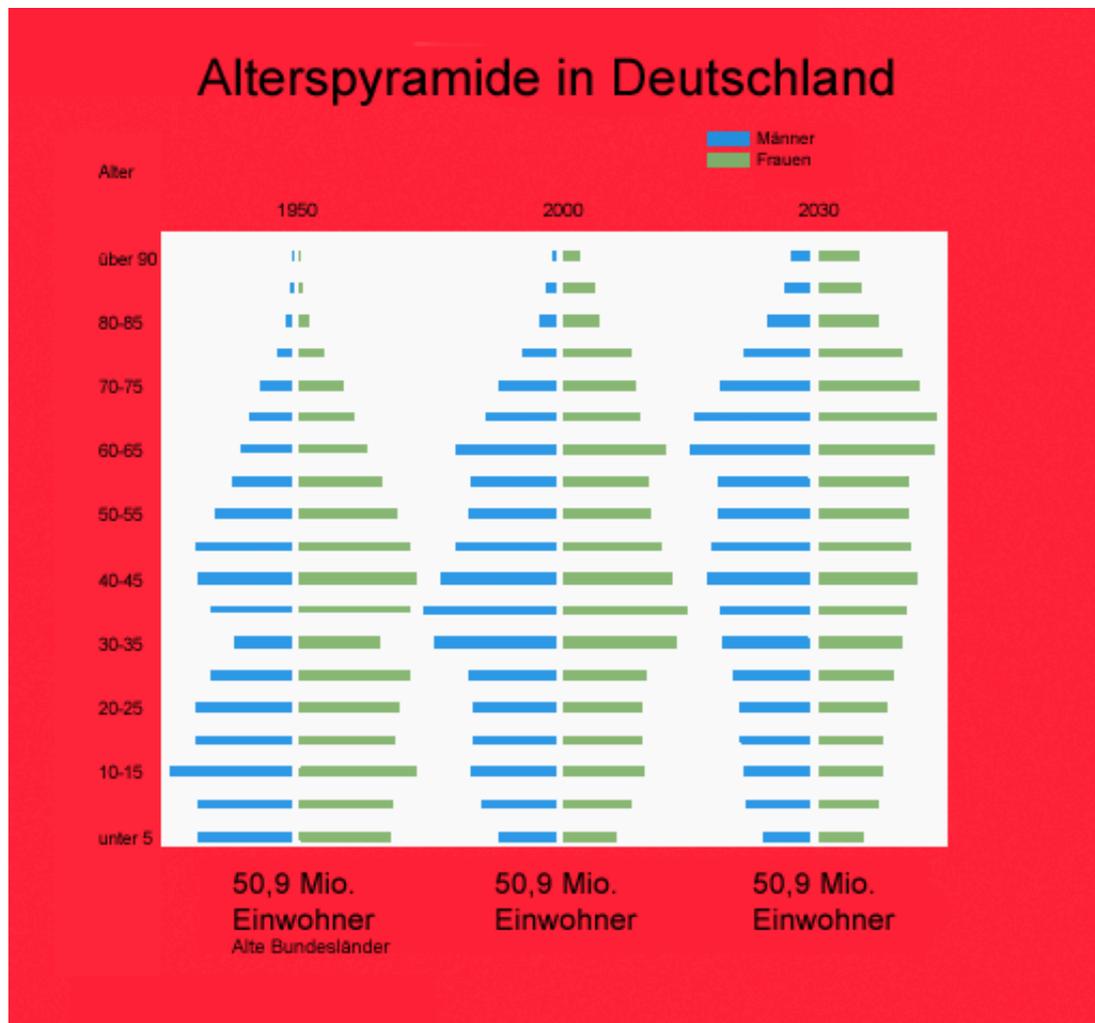
Die Bundesregierung empfiehlt, dass zukünftig jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) pflichtversichert ist, darüber hinaus eine freiwillige zusätzliche Altersvorsorge in privater und/oder betrieblicher Form aufbauen sollte. Eine derartige kapitalgedeckte Zusatzversorgung fördert der Staat seit Anfang 2002 mit Zulagen und/oder steuerlicher Anerkennung. Ebenfalls ist seit Anfang 2002 ein weiterer Durchführungsweg, der Pensionsfonds, hinzugekommen. Zudem sind zahlreiche Ergänzungen im Betriebsrentenrecht vorgenommen worden wie z.B. die Einbeziehung von Eigenbeiträgen an eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung, Änderungen des Insolvenzschutzes bei der Entgeltumwandlung, etc.

Es wurden die aktuellen Gesetzesänderungen und Neuregelungen zum Anlass genommen, betriebliche Interessenvertretungen in ihrer Entscheidungsfindung hinsichtlich der betrieblichen Altersvorsorge individuell und kompetent zu unterstützen.

Renten- und Versorgungslücke

Eine zusätzliche finanzielle Absicherung für die Zeit nach der Erwerbstätigkeit wird dringend notwendig, da der durch Adenauer 1957 geschlossene Generationenvertrag der staatlichen Altersversorgung (beitragszahlende Generation finanziert durch ihre Beiträge die Rentenempfänger) allein mit der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) nicht mehr zu gewährleisten ist. Dabei liegt das Hauptproblem in der demografischen Bevölkerungsentwicklung und der dadurch veränderten Erwerbsstruktur:

- Zahl der Rentenempfänger sinkt aufgrund höherer Lebenserwartung
- Zahl der aktiven Arbeitnehmer sinkt aufgrund steigender Arbeitslosigkeit und zunehmend fallender Geburtenraten
- Permanente Reduzierung der Beitragszahler in der GRV (z.B. Scheinselbständige, Schwarzarbeit, etc.)

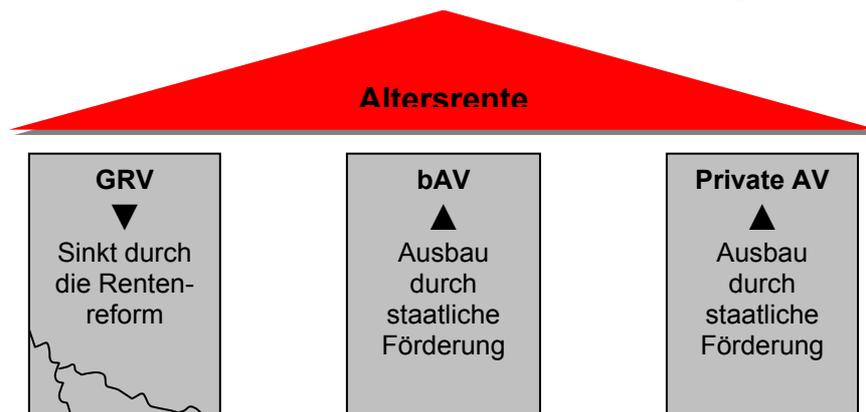


Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung - in Anlehnung an die 9. koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung der statistischen Ämter.

Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) wird künftig Arbeitnehmern nur eine Grundversorgung im Ruhestand ermöglichen. Im Rahmen des Altersvermögensergänzungsgesetzes (AVmEG) wird das Rentenniveau schrittweise von rund 70% im Jahre 2000 auf ca. 67% des durchschnittlichen

Nettoarbeitsentgeltes im Jahre 2030 gesenkt. Hiervon betroffen sind sowohl der Rentenbestand als auch die Rentenzugänge. Fakt ist: Die gesetzliche Grundversorgung wird nicht ausreichen, um den gewohnten Lebensstandard zu sichern. Mit der Rentenreform hat die Bundesregierung nicht nur das Rentenniveau, sondern auch die Berechnungsgrundlage verändert. Neben dem Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen vom monatlichen Brutto werden künftig auch die (freiwilligen) Sparbeiträge für die Zusatzversorgung das für die Berechnung der Rente zugrunde gelegte Nettogehalt verringern. Zum Ausgleich der durch die Reform neu entstehenden Versorgungslücke fördert der Staat seit Anfang 2002 den Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten privaten und/oder betrieblichen Altersversorgung (Substitution der gesetzlichen Rente) – und zwar mit Zulagen und Steuervorteilen. Damit soll das Rentnereinkommen künftig gleichmäßig auf die drei Säulen verteilt werden. Neben der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) als Pflichtsystem für die Gruppe der Erwerbstätigen gibt es als zweite Säule der Alterssicherung die betriebliche Altersversorgung (betriebliche AV). Zur dritten Säule der Alterssicherung, der privaten Altersvorsorge (private AV), werden alle Formen der privaten Vermögensbildung gezählt, die der Vorsorge für das Alter dienen können. Der Erwerb von Immobilien, der Kauf von Aktien, langfristige Sparverträge, vor allem aber der Abschluss einer privaten Lebens- oder Rentenversicherung gehören dazu.

Das Drei-Säulenprinzip der Altersvorsorge



Der Gesetzgeber rät, ab dem Jahre 2008 konstant 4% des Bruttoentgelts für die zusätzliche private bzw. betriebliche Altersvorsorge aufzuwenden. Bis zu diesem Zeitpunkt steigt der Vorsorgebeitrag wie folgt:

Zeitraum	Empfohlener Vorsorge-Beitrag p.a.
2002-2003	1% des rentenversicherungspflichtigen Bruttoentgelts
2004-2005	2% des rentenversicherungspflichtigen Bruttoentgelts
2006-2007	3% des rentenversicherungspflichtigen Bruttoentgelts
ab 2008	4% des rentenversicherungspflichtigen Bruttoentgelts

Auswirkungen auf die Hinterbliebenenversorgung und Erwerbsminderung

Mit der Rentenreform 2001 wurden nicht nur die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Altersrente modifiziert, auch andere Leistungen wie die Hinterbliebenenversorgung und Erwerbsminderungsrenten sind betroffen:

In der GRV werden die **Hinterbliebenenrenten** als Witwen- bzw. Witwerrente und Waisenrente geleistet. Hinterbliebenenrenten berechnen sich grundsätzlich aus der Versicherung des Verstorbenen. Dabei ist zu beachten, dass die vom Hinterbliebenen neben der Rente erzielten Einkünfte sich im Rahmen der Einkommenssteueranrechnung erwerbsmindernd auswirken. Das Hinterbliebenenrecht wurde durch das Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) ab dem Jahre 2002 wie folgt neu geordnet:

- Das bisherige Recht bleibt für Ehepaare bestehen, die vor dem 01.01.02 geheiratet haben und der ältere Ehepartner an diesem Tag mindestens 40 Jahre alt ist (Rente des Verstorbenen beträgt weiterhin 60%).
- Arbeitnehmer und ihre Ehepartner, die unter 40 Jahre sind, erhalten dagegen nur noch 55 statt 60% der Rente des Verstorbenen. Die Witwe hat Anspruch auf die „*Kleine Witwenrente*“, wenn ihr verstorbener Ehemann die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hat. Sie erhält 25 Prozent der Rente des Verstorbenen; die „*Kleine Witwenrente* ist dabei auf zwei Jahre begrenzt.
- Die sog. „*Große Witwenrente*“ wird nur gezahlt, wenn Kinder des Verstorbenen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu erziehen sind oder die Witwe älter als 45 Jahre ist. D.h. die Absenkung des Witwen- bzw. des Witwerrentenprozentsatzes gilt für Ehen, die nach dem 01.01.02 geschlossen wurden und kein Ehepartner vor dem 02.01.62 geboren ist.
- *Waisenrente* erhalten Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Solange der Waise nicht volljährig ist, werden eigene Einkünfte nicht auf die Rente angerechnet. Über das 18. Lebensjahr hinaus bis zum 27. Lebensjahr wird die Rente gezahlt, solange der Waise sich in der Schul- oder Berufsausbildung befindet. Die einzige versicherungsrechtliche Voraussetzung zur Gewährung einer Waisenrente ist, dass der Versicherte die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hat.

Ein weiterer Bestandteil der Rentenreform 2001 ist das neue Recht der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Hier sind die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für junge Leute weiter reduziert worden. Die frühere Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrente (BU/EU) gibt es für die nach 1961 Geborenen nicht mehr. Neu geschaffen wurde dafür die zweistufige **Erwerbsminderungsrente**. Anspruch auf Rente wegen Erwerbsminderung hat, wer teilweise oder voll erwerbsgemindert ist – abgesehen davon, in welchem Beruf, und der die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt des Leistungsfalles mindestens 36 Monate Pflichtbeiträge bezahlt hat (Ausnahme: Erwerbsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall).

- Wenn der Versicherte weniger als 3 Stunden am Tag arbeiten kann, erhält er die *volle Erwerbsminderungsrente*.

- Wer noch bis sechs Stunden am Tag einsatzfähig ist, erhält die *Teilerwerbsunfähigkeitsrente* (50%); bleibt er jedoch arbeitslos, wird die volle Erwerbsunfähigkeitsrente gezahlt. Ausnahme: Versicherte, die bereits vor Erfüllung der Wartezeit voll erwerbsgemindert sind, haben erst einen Rentenanspruch, wenn sie für 20 Jahre Beiträge gezahlt haben.

Versorgungslücken am Beispiel eines Arbeitnehmers mit einem monatlichen Bruttogehalt von € 2.600,00 bei einem Renteneinkommensziel von 70% seines Nettos

Art der Rente ^{*)}	Lücke bis 2000	Lücke seit 2001 (Rentenreform)	Davon deckt die Riester-Rente ab
Altersrente	29%	33%	4%
Erwerbsminderungsrente	36%	39%	-
Teilerwerbsminderungsrente	48%	55%	-
Große Witwenrente¹⁾	50%	55%	1 bis 4% ²⁾
Kleine Witwenrente¹⁾	62%	70%	1 bis 4% ²⁾

*) Nettorenten nach Abzug von Pflege- und Krankenversicherung (15,25%)

1) bei Ehepaaren unter 40 Jahren ohne Kinder,

2) bei Abschluss eines eigenen Vorsorgevertrages der Frau, etwaige Witwenrente aus dem Riester-Vertrag des Mannes nicht berücksichtigt.

Quelle: Unita-Versorgungskasse; DGB Bundesvorstand: Optimal vorsorgen

Riester-Rente

Die Riester-Rente nach dem Altersvermögensgesetz (AVmG) bietet die Möglichkeit, dass bestimmte Altersvorsorgeverträge ab dem Jahre 2002 im Rahmen der Zulagenförderung und des Sonderausgabenabzuges nach §10a und §§79 ff EStG staatlich gefördert werden können.

"Riester"-Rente	
Zulagenförderung	Sonderausgabenabzug

Nur, wer aus eigenen Mitteln für das Alter spart, hat seit Anfang 2002 Anspruch auf staatliche Unterstützung. Die Riester-Förderung erfolgt durch Entgeltumwandlung und/oder Arbeitgeberbeiträge, wird individuell versteuert und verbeitragt. Darüber hinaus wird ein Sonderausgabenabzug bis zu maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung gewährt. Die Höhe der Förderung hängt allerdings vornehmlich vom Familienstand ab: Singles erhalten in 2004 eine Grundzulage von maximal € 76,00. Ehepaare das Doppelte, vorausgesetzt beide Partner schließen jeweils einen eigenen Vertrag ab. Für Nachwuchs gewährt der Staat in 2004 für jedes kindergeldberechtigende Kind eine Zulage von € 92,00. Die Zulagen steigen jährlich schrittweise. Das Maximum der Förderung ist im Jahre 2008 erreicht.

Zulagenförderung		
Zeitraum	Maximale Grundzulage pro Sparer p.a. in €	Maximale Kinderzulage pro Kind p.a. in €
2002 und 2003	38,00	46,00
2004 und 2005	76,00	92,00
2006 und 2007	114,00	138,00
Ab 2008	154,00	185,00

Zudem gewährt der Staat den vollen Zuschuss nur Beschäftigten, die in 2004 mindestens 2% (maximal € 1.050,00) ihres rentenversicherungspflichtigen Einkommens (Berechnung erfolgt aus dem Vorjahreseinkommen) in einen förderfähigen Altersvorsorgevertrag einzahlen. Dabei steigt der vom Staat geforderte Sparbetrag (Mindesteigenbetrag) ebenso wie die Zulagen stufenweise. D.h. wer weniger spart, erhält weniger Zulagen! Der Vorsorgeaufwand wird durch den Sparer nicht alleine bestritten, da die Zulagen auf den Mindesteigenbeitrag angerechnet werden. Grund- und Kinderzulagen schmälern daher den Eigenanteil am gesamten Vorsorgeaufwand.

<i>Erforderlicher Mindesteigenbeitrag</i> <i>- Zulagen</i> <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> <i>= Eigenanteil</i>
--

Beispiel 1		
Geschiedener Arbeitnehmer mit einem Vorjahreseinkommen von € 50.000,00 und einer 10-jährigen Tochter		
Maßgebliches Bruttoeinkommen (aus 2003)	€ 50.000	
Erforderlicher Vorsorgeaufwand 2004 (Mindesteigenbeitrag für volle Zulagen)	2% davon	€ 1.000
Abzüglich:		
Grundzulage	minus	€ 76
Kinderzulage	minus	€ 92
Eigenanteil	= € 832	
Förderquote in %	16,8	

Quelle: Eigene Berechnungen

Beispiel 2		
Geschiedener Arbeitnehmer mit einem Vorjahreseinkommen von € 25.000,00 und einer 10-jährigen Tochter		
Maßgebliches Bruttoeinkommen (aus 2003)	€ 25.000	
Erforderlicher Vorsorgeaufwand 2004 (Mindesteigenbeitrag für volle Zulagen)	2% davon	€ 500
Abzüglich:		
Grundzulage	minus	€76
Kinderzulage	minus	€ 92
Eigenanteil	= € 332	
Förderquote in %	33,6	

Quelle: Eigene Berechnungen

Des Weiteren erfolgt die Förderung dergestalt, dass die geleisteten Eigenbeiträge zuzüglich der Zulagen, unabhängig vom Einkommen, als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden können. Sonderausgabenfähig sind jedoch in 2004 maximal € 1.050,00 (2008: € 2.100,00):

Sonderausgabenabzug	
Zeitraum	Maximal steuerlich absetzbar in €
2002 bis 2003	525,00
2004 bis 2005	1050,00
2006 bis 2007	1575,00
Ab 2008	2100,00

Günstigerprüfung

Das Finanzamt prüft im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleichs bei Einreichen der "Anlage AV" (Anlage Altersvorsorge) sowie der Bescheinigung des Anbieters über geleistete Altersvorsorgebeiträge im Nachhinein, ob ein möglicher Steuervorteil durch den Sonderausgabenabzug die gewährte Zulage zur Altersvorsorge übersteigt (§10a Absatz 1 und Absatz 2 Satz 3). Dabei ist nicht maßgeblich, ob die Zulage tatsächlich beantragt wurde und ob sie bereits ausgezahlt wurde. Das Finanzamt schaut nur auf den Zulagenanspruch. Auch wer davon ausgeht, dass für ihn der Sonderausgabenabzug günstiger ist, muss daher zuvor die Zulage beantragen, um die volle Förderung zu erhalten. Die Zulage verbleibt auch dann in dem Altersvorsorgevertrag, wenn der Sonderausgabenabzug günstiger ist. Der verbleibende Steuervorteil wird mit der Einkommensteuerschuld verrechnet oder mit dem Lohnsteuerjahresausgleich an den Steuerpflichtigen ausgezahlt, er fließt nicht auf den Altersvorsorgevertrag. Wer dieses Geld auch auf den Förder-Vertrag einzahlen will, muss selbst die Sonderzahlungen auf den Vertrag gebührenpflichtig überweisen.

Sonderregelung für Ehepaare

Ein nicht förderfähiger Ehegatte hat trotzdem Anspruch auf eine ungekürzte Zulage, wenn der pflichtversicherte Partner seinen Mindesteigenbeitrag unter Berücksichtigung der Zulagen erbracht hat („abgeleitete Zulagengewährung“). Dazu muss ein Vertrag auf den Namen des nicht pflichtversicherten Ehegatten nach §79 EStG i.V. §26 Absatz 1 EStG abgeschlossen werden. Die Kinderzulage wird, wenn die Eltern nichts anderes vereinbaren, nach §85 Absatz 2 EStG der Mutter zugeordnet. Ist deren Gehalt allerdings so niedrig oder sind die Zulagen so hoch, dass daraus die gesamte Mindestsparleistung bestritten werden könnte, greift eine Sonderregelung: In diesem Fall muss der Vorsorge-Sparer einen so genannten Sockelbetrag aus eigener Tasche finanzieren. Auch der Sockelbetrag steigt schrittweise bis 2008:

Zeitraum	Vorsorge-Beitrag pro Jahr	Höchstens (inkl. Zulagen) in €	Mindestens (Sockelbeitrag) ^{*)}		
			kein Kind in €	1 Kind in €	2 Kinder und mehr in €
2002-2003	1% des rentenvers.-pflichtigen Gehalts abzüglich Zulagen	525	45	38	30
2004-2005	2% des rentenvers.-pflichtigen Gehalts abzüglich Zulagen	1.050	45	38	30
2006-2007	3% des rentenvers.-pflichtigen Gehalts abzüglich Zulagen	1.575	90	75	60
ab 2008	4% des rentenvers.-pflichtigen Gehalts abzüglich Zulagen	2.100	90	75	60

*) gilt nicht für erwerbslose Hausfrauen
Quelle: DGB Bundesvorstand: Optimal vorsorgen

Steuerlich ist diese Regelung durchaus vorteilhaft, da Ehepartner, wenn sie beide berufstätig sind, ihre Vorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben absetzen können; und zwar haben sie in diesem Fall die Möglichkeit, jeweils ihren eigenen Steuerfreibetrag geltend zu machen. Im Jahr 2004 maximal € 2.100,00, ansteigend

bis 2008 auf € 4.200,00. Diese Regelung gilt nicht für eheähnliche Gemeinschaften, da die Förderung steuerrechtlich an die Ehe gebunden ist.

Förderfähige Personengruppen

Die Riester-Rente ist für alle vorgesehen, die von der Kürzung bei der Altersversorgung betroffen sind. §10 a Absatz 1 EStG beschreibt den Personenkreis, der Anspruch auf die Riester-Förderung hat, wie folgt:

Begünstigter Personenkreis der Riester-Rente
GRV Pflichtversicherte
Kindererziehende (<i>während der ersten drei Lebensjahre eines jeden Kindes</i>)
Geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte in 400€ -Jobs (<i>die auf die Sozialversicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet haben</i>)
Bezieher von Arbeitslosen- und Krankengeld sowie Arbeitslosenhilfebezieher
Wehr- und Zivildienstleistende
Beamte, Richter und Soldaten

Durch das seit Anfang 2002 in Kraft getretene Versorgungergänzungsgesetz sind auch Beamte zum förderfähigen Personenkreis zu zählen. Ausgenommen von der staatlichen Förderung sind jene Personengruppen, die von der Kürzung bei der Altersversorgung nicht betroffen sind. Dazu zählen u.a.:

Nicht begünstigter Personenkreis der Riester-Rente
Selbständige (nicht versicherungspflichtig)
Sozialversicherungsfrei geringfügig Beschäftigte

Förderfähige Anlageformen („Riester“ versus „Eichel“)

Förderfähig sind grundsätzlich alle Anlageformen, die im Alter eine steigende oder zumindest konstante, lebenslange monatliche Rente garantieren. Dazu gehören betriebliche Altersvorsorgeprodukte wie Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds (=externe Durchführungswege) sowie private Rentenversicherungen, Fonds- oder Bankspargpläne. Die Riester-Rente im Kontext der privaten Vorsorge stellt dabei nicht immer den bestmöglichen Weg der Altersvorsorge dar. Sie kann auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge durchgeführt werden. Aber es existieren neben der Riester-Förderung hinsichtlich der betrieblichen Altersvorsorge weitere lukrative Optionen. Denn eine Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen (sog. Eichel-Förderung) als Konkurrenzprodukt zu „Riester“ kann viel attraktiver sein, da die Riester-Förderung erst in 2008 ihre volle Höhe erreicht hat. Zudem ist die Entgeltumwandlung bis 2008 abgabenfrei und die geförderten Maximalbeiträge bis zu vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der GRV sind deutlich höher als die Riester-fähigen Beiträge. In Anlehnung an die betriebliche Altersvorsorge kann auch über das Jahr 2008 die Steuer- und Beitragsfreiheit erreicht werden, wenn die Gelder in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds fließen.

Private AV Riester-Rente	Betriebliche AV Externe Durchführungswege (=Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung)		
	Arbeitgeber- finanziert	Riester- Rente	Entgelt- umwandlung
Ausgestaltung			
Abschluss eines zertifizierten Altersvorsorgevertrages mit einem privaten Anbieter (Lebensversicherungsunternehmen, Kreditinstitute, Finanzdienstleistungsunternehmen und Kapitalanlagegesellschaften).	Beiträge des Arbeitgebers im Rahmen eines der o.a. drei Durchführungswege der bAV. Bei den "Arbeitgeberbeiträgen" kann es sich auch um wirtschaftlich vom Arbeitnehmer getragene Beiträge handeln.	Beiträge des Arbeitnehmers im Rahmen eines der drei Durchführungswege der bAV. Eine Zertifizierung ist nicht erforderlich.	Verzicht des Arbeitnehmers auf Barlohn zugunsten des Erwerbs einer Anwartschaft auf Leistungen der bAV.
Förderung			
Die Aufwendungen müssen aus individuell versteuertem und verbeitragtem Entgelt (also aus dem Netto) geleistet werden. Durch nachträgliche Gewährung von - Zulagen bzw. - Sonderausgabenabzüge sind die Beiträge im Ergebnis steuerfrei.	Die Aufwendungen sind sozialversicherungsfrei. Steuerlich bestehen zwei Möglichkeiten: 1. Pauschalversteuerung der Aufwendungen nach §40b EStG bis zu einem Betrag von € 1.752 pro Jahr und Arbeitnehmer in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse (hier erst, wenn der Betrag nach 2. ausgeschöpft ist). 2. Steuerfreiheit der Aufwendungen bis zu einem Betrag von 4% der jährlichen BBG der Rentenversicherung pro Arbeitnehmer in den Durchführungswegen Pensionskasse und Pensionsfonds.	Die Aufwendungen müssen aus individuell versteuertem und verbeitragtem Entgelt (also aus dem Netto) geleistet werden. Durch nachträgliche Gewährung von - Zulagen bzw. - Sonderausgabenabzug sind die Beiträge im Ergebnis steuerfrei.	Die Aufwendungen sind bis Ende 2008 sozialversicherungsfrei. Steuerlich bestehen zwei Möglichkeiten: 1. Pauschalversteuerung der Aufwendungen nach §40b EStG bis zu einem Betrag von € 1.752 pro Jahr und Arbeitnehmer in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse (hier erst, wenn der Betrag nach 2. ausgeschöpft ist). 2. Steuerfreiheit der Aufwendungen bis zu einem Betrag von 4% der jährlichen BBG der Rentenversicherung pro Arbeitnehmer in den Durchführungswegen Pensionskasse und Pensionsfonds.

Quelle: Jochen Steffen, Arbeitnehmerkammer Bremen

Generell gilt folgende Faustformel: Bei hoher Kinderzahl und geringfügigem Einkommen ist die Riester-Förderung günstiger; Besserverdiener hingegen profitieren von Steuervorteilen, da sie ihren gesamten Vorsorgeaufwand (Eigenanteil und Zulagen) als Sonderausgaben von ihrem zu versteuernden Einkommen abziehen können.

Darüber hinaus sind für alle Riester-fähigen Produkte aus Sicherheitsgründen folgende Auflagen zu erfüllen:

- Mindestens die eingezahlten Beiträge und Zulagen müssen bei Rentenbeginn zur Verfügung stehen
- Die Auszahlungen dürfen erst mit der Altersrente (63. bzw. 65. Lebensjahr), aber auf keinen Fall vor dem 60. Lebensjahr erfolgen
- Lebenslange Leistungen müssen in Form einer Leibrente oder anhand eines Auszahlplanes erfolgen, bei dem auch eine Restrentenversicherung (ab dem 85. Lebensjahr) abgesichert ist

- Das Vertragsguthaben muss vor Abtretung und Pfändung in der Arbeitslosen- und Sozialhilfe geschützt sein

Im Gegensatz zur privaten Altersvorsorge ist eine Zertifizierung der betrieblichen Produkte nicht erforderlich, da die externen Durchführungswege gesetzlichen Regeln unterliegen.

Fördermechanismus der Riester-Rente

Zulagen und Steuervorteile müssen jährlich neu beantragt werden. Den größten Teil der Arbeit übernimmt der Anbieter, der die Vorsorge-Verträge verwaltet. Er ist auch für die Abwicklung mit der ZfA bei der BfA und dem Finanzamt zuständig. Bei privaten Verträgen ist daher das Geldinstitut oder der Versicherer, bei betrieblichen Vorsorge-Verträgen die Personalabteilung bzw. der jeweilige Versorgungsträger zuständig. Um die steuerliche Förderung zu nutzen, muss eine Kopie des Zulagenantrags sowie die Anlage „AV“ zur Einkommenssteuererklärung mit den Unterlagen für die jährliche Steuererklärung beim zuständigen Finanzamt eingereicht werden.

Auswirkungen auf die Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten

Die durch die gesetzliche Rente automatisch abgesicherten biometrischen Risiken können auch bei Riester-fähigen Angeboten für die Zusatzrente berücksichtigt werden:

- Angespertes Guthaben ist auch in der Anwartschaftsphase vererbbar. Im Todesfall kann der Ehepartner das bereits angesparte Guthaben auf einen eigenen Vorsorgevertrag ohne Verlust der staatlichen Förderung einzahlen. Kinder hingegen müssen die staatlichen Zulagen zurückzahlen. Deshalb kann bei Abschluss eines förderfähigen Vertrages vereinbart werden, dass das bisher angesammelte Kapital im Ernstfall als Witwen- und Waisenrente ausgezahlt wird. Dies gilt jedoch nur für im Haushalt lebende Ehepartner und kindergeldberechtigte Kinder.
- Riester-Produkte können auch mit einer Erwerbsminderungsrente kombiniert werden, die jedoch minimal ausfällt (höchstens 15% der Beiträge). Hier empfiehlt es sich eher, einen separaten Vertrag zum Schutz gegen Erwerbsunfähigkeit abzuschließen.

**Was Erben vom Riester-Vermögen bleibt -
Modell-Rechnung am Beispiel eines 35-jährigen Alleinverdieners
(Bruttajahreseinkommen rd. € 51.000,00) mit Frau und fünfjährigem Kind, das
bis zum 18. Lebensjahr bei der Förderung berücksichtigt wird**

Ver- trags- jahr	Sparphase Kapital am Jahresende ^{*)} in €	So viel gibt es im Erbfall oder bei Kündigung in €			
		Für die Witwe, bei Übertragung auf einen eigenen Vertrag ¹⁾	Sonst. Rückzahlung der Fördermittel	Steuern auf erwirtschaftete Zinserträge	Auszahlung an Erben oder Sparer (bei Kündigung)
1	480,00	380,00	148,00	5,60	325,70
5	4934,00	4.834,00	1.369,00	208,00	3.357,00
10	17.920,00	17.820,00	4.362,00	1.411,00	12.147,00
20	65.276,00	65.176,00	11.537,00	9.948,00	43.791,00
30	163.791,00	163.691,00	20.035,00	33.833,00	109.923,00

*) bei Vertrag mit 10% unterstellten Gesamtkosten und Rendite von 7,6%

1) bei unterstellten Kosten für den Vertragswechsel von € 100,00

Quelle: Focus-Money 37/2001; DGB Bundesvorstand: Optimal versorgen

Entnahmemodell – Riester-Hypothek

Auch in den Katalog privater förderfähiger Anlagen wurde das so genannte „Entnahmemodell“ nach Riester aufgenommen. Bau- oder Kaufinteressierte können nun für selbst genutztes Wohneigentum zwischen € 10.000,00 bis € 50.000,00 aus geförderten Verträgen zinslos entnehmen. Aufgrund der minimalen Sparbeiträge (€ 2.100,00 p.a.) kann es bis zu 20 Jahren dauern, bis sich so viel Geld in einem förderfähigen Vertrag angesammelt hat. Das entnommene Kapital muss aber spätestens bis zum 65. Lebensjahr in den Vertrag zurückgezahlt werden. Dazu stellt die ZfA bei der BfA für den Sparer einen verbindlichen Rückzahlplan mit gleich bleibenden Monatsraten auf. Mehr noch: Die Zusatzrente fällt wegen erheblichen Zinsverlusten mager aus. Zudem wagt derjenige, der in eine finanzielle Notlage gerät, den Vorwurf der „schädlichen Verwendung staatlicher Förderungen“ und muss neben der Rückzahlung der bereits erhaltenen Zulagen auch Beiträge und Kapitalerträge unter Annahme eines jährlichen hypothetischen Wertzuwachses von 5% nachversteuern.

Vorzeitige Kündigung

Ziel einer privaten Vorsorge-Förderung ist der Aufbau einer lebenslangen Zusatzrente. Deshalb wird eine vorzeitige Kündigung und die daraus resultierenden Folgen des Vertragsbruches aufgrund förderschädlicher Tatbestände nach §93 Absatz 1 EStG „bestraft“:

- Rückzahlung sämtlicher Fördergelder
- Nachversteuerung der Einzahlungen und der erwirtschafteten Kapitalerträge

Die Umschichtung des Guthabens in einen anderen förderfähigen Vertrag, bleibt jedoch unbestraft: Der Ehepartner kann dabei das Vermögen ohne Auszahlung in seinen eigenen Vertrag umschichten. Erben die Kinder oder besteht der verwitwete Ehepartner auf Vertragsauszahlung, wird wie beim Vertragsbruch verfahren. Somit

gilt: Wer in eine finanzielle Notlage gerät, stellt den Vertrag besser beitragsfrei (förderunschädlich). Das Angesparte geht somit nicht verloren – die Rentenauszahlung fällt jedoch geringer aus.

Abgrenzung zwischen privater und betrieblicher Altersvorsorge

Das Altersvermögensgesetz (AVmG) und das Versorgungsergänzungsgesetz (AVmEG) überlassen dem Arbeitnehmer die freie Entscheidung, auf welche Art er vorsorgen möchte. Arbeitnehmer haben zudem die freie Wahl, ob sie lieber die Riester-Förderung für einen privaten oder einen betrieblichen Vorsorgevertrag in Anspruch nehmen wollen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Entgeltumwandlung á la Eichel in der bAV. Private Vorsorgeverträge nach dem Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) dienen der individuellen Absicherung von Altersrisiken in Form von Lebensversicherungen, Rentenversicherungen, Sparvermögen, etc. (§82 Absatz 1 EStG). Die betriebliche Altersvorsorge hingegen befasst sich mit Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber nach §1 Absatz 1 BetrAVG zugesagt werden.

Abgrenzung bAV und private AV		
bAV		private AV
Arten der Anlagen = max. 5 Durchführungswege		Arten der Anlagen = freie Gestaltung der Anlagen
<i>Interne Durchführungswege:</i>	<i>Externe Durchführungswege:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sparkonto • Lebensversicherung • Rentenversicherung • Immobilienanlagen • Aktienkauf • etc.
<ul style="list-style-type: none"> • Direktzusage • Unterstützungskasse 	<ul style="list-style-type: none"> • Direktversicherung • Pensionskasse • Pensionsfonds 	
Nicht Riester-fähig!	↓	↓
	Riester-fähig, wenn lebenslange Rentenzahlung/Leibrente...	Riester-fähig, wenn 5 Kriterien des AltZertG erfüllt...
	↓ ↓	
...und sozialversicherungspflichtig und individuell versteuert wird, dann...		
↓		
...Möglichkeit der Inanspruchnahme der Riester-Förderung durch Zulagen/Sonderausgabenabzug.		

Was ist betriebliche Altersvorsorge (bAV)?

Die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland hat Tradition. Seit Mitte des 19. Jahrhunderts bieten Unternehmen freiwillige Unterstützungskassen für die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter an. Seit Anfang 2002 haben die Arbeitnehmer ein Recht auf die betriebliche Altersvorsorge, wenn sie einen Teil ihres Gehalts dafür opfern. Darüber hinaus wird diese so genannte Entgeltumwandlung vom Staat mit Zulagen und Steuervorteilen gefördert. Das macht die betriebliche Vorsorge für den Arbeitnehmer lukrativer und soll langfristig die zweite Säule der Altersvorsorge in Deutschland stärken. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG) definiert den Begriff „Betriebliche Altersvorsorge“ nach §1 Absatz 1 1. Halbsatz wie folgt:

- Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung (biometrische Risiken)
- Leistungen werden vom Arbeitgeber zugesagt
- Leistungen müssen einem Arbeitnehmer zugesagt werden
- aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses
- auch bei:
 - beitragsorientierter Leistungszusage
 - Beitragszusage mit Mindestleistung (seit 01.01.02 möglich)
 - Entgeltumwandlung

Im System der bAV stehen die so genannten Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) zur Verfügung. Soll die bAV staatlich gefördert werden (nur bei externen Durchführungswege: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds), müssen die Leistungen in Form einer lebenslangen Rente erfolgen. Eine Zertifizierung aller Durchführungswege wie bei privaten Altersvorsorgeprodukten ist hier nicht erforderlich, da sie gesetzlichen Regelungen unterliegen.

Finanzierung Arbeitgeber durch...			Finanzierung Arbeitnehmer durch...
Leistungszusage ▼	Beitragsorientierte Leistungszusage ▼	Beitragszusage mit Mindestleistung ▼	Entgeltumwandlung ▼
Förderfähige Durchführungswege: <ul style="list-style-type: none"> • Direktversicherung • Pensionskasse • Pensionsfonds 			
▲ Staatliche Förderung durch Zulagen oder Sonderausgabenabzug bei Vorliegen folgender Voraussetzungen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Es muss Kapital gebildet und verzinst werden (Kapitaldeckung). 2. Die Beiträge müssen aus dem Nettoeinkommen geleistet werden. 			

Quelle: ver.di – Die betriebliche Altersvorsorge

Zusageformen der bAV

Leistungszusage	Beitragsorientierte Leistungszusage	Beitragszusage mit Mindestleistung
<ul style="list-style-type: none"> • ArbG sagt einen festen Betrag als spätere Betriebsrente (je nach Versorgungsordnung evtl. auch Invaliditäts- oder Hinterbliebenen-Versorgung) zu • Die Höhe der Rente steht bereits ab Zeitpunkt der Zusage fest (z.B. Monatsrente von € 500,00). Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen dem Finanzierungsbetrag und der daraus resultierenden Leistung. • Monatsrente ist regelmäßig anzupassen. Je nach Versorgungsplan entweder alle drei Jahre oder jährlich automatisch um ein Prozent (Rentenanpassungspflicht zum Inflationsausgleich) • Zulässig: Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds 	<ul style="list-style-type: none"> • ArbG verpflichtet sich, bestimmte Beträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenen-Versorgung umzuwandeln • Die Mindesthöhe der Rente steht ab Zusage fest. Es besteht also ein direkter Zusammenhang zwischen dem Finanzierungsbetrag und der daraus resultierenden Leistung. Je nach Betrieb stehen Überschusserträge bisweilen den Arbeitnehmern zu und erhöhen die Rente • Monatsrente ist regelmäßig anzupassen. Je nach Versorgungsplan entweder alle drei Jahre oder jährlich automatisch um ein Prozent (Rentenanpassungspflicht zum Inflationsausgleich) • Zulässig: Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds 	<ul style="list-style-type: none"> • ArbG verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung der AV zu zahlen und die Beiträge sowie die daraus erzielten Erträge zur Verfügung zu stellen • Die Höhe der Rente kann erst mit Rentenbeginn ermittelt werden. ArbG muss nur die Summe der Beiträge garantieren (Mindestleistung = Beitragsgarantie) • Regelmäßige Anpassungspflicht nach §16 BetrAVG nicht vorgeschrieben • Zulässig: Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung (nur externe Durchführungswege)

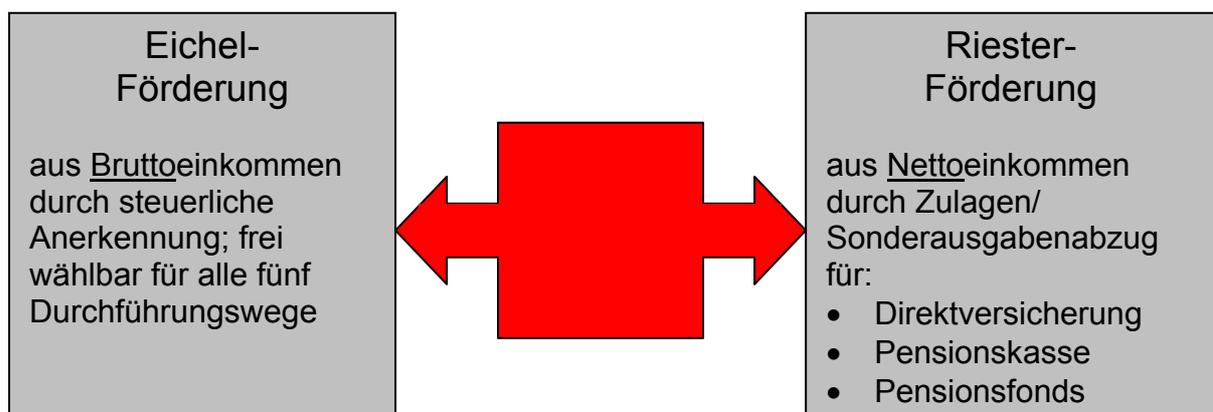
Anspruch auf Entgeltumwandlung

Auf Entgeltumwandlung besteht nunmehr ein Rechtsanspruch.

Anspruch auf Entgeltumwandlung (§1a BetrAVG)	
Wer:	Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Geringfügig Beschäftigte, die auf Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben. (§ 17 Abs. 1 BetrAVG)
Umfang:	Rechtsanspruch: maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung, = € 2.472 im Jahr 2004 - unabhängig vom individuellen Gehalt ! -
Grenze:	Soweit schon Entgeltumwandlung besteht, werden die dafür aufgewandten Eigenbeiträge auf die neue Höchstgrenze angerechnet.
Mindestbetrag:	1/160 der jährlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV Bezugsgröße = Durchschnittsentgelt des letzten Jahres
Gehaltsbestandteile:	künftige Entgeltansprüche = Gehaltsbestandteile, die zwar schon vereinbart, aber noch nicht fällig sind! (Entscheidend ist der Zahlungstermin!)

Quelle: DGB Bundesvorstand – Optimal versorgen

Das neue Altersvermögensgesetz (AVmG) räumt Arbeitnehmern ab sofort einen individuellen Anspruch auf Entgeltumwandlung ein. §1a Absatz 1 Satz 1 BetrAVG regelt diesen Anspruch wie folgt: „Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen BBG durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.“ Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für die bAV gemäß §1a Absatz 1 BetrAVG hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach §§10a u. 82 Absatz 2 EStG erfüllt werden, wenn die bAV über einen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung durchgeführt wird (§1a Absatz 3 BetrAVG).



Bei der Bruttolohnumwandlung wird der Umwandlungsbetrag pauschal und in der Rentenphase der Ertragsanteil der Leistung besteuert. Alternativ sind die Beiträge steuer- und sozialversicherungsfrei, in der Rentenphase werden die Leistungen jedoch nachgelagert besteuert. Somit wird der effektive Aufwand für den Sparer geringer. Ab 2009 sind die Beiträge wahrscheinlich sozialversicherungspflichtig. Bei

der Nettolohnumwandlung nach Riester erfolgt die Umwandlung nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben aus dem Netto, so dass die eingezahlten Leistungen dann wiederum der vollen Besteuerung (= nachgelagerte Besteuerung) unterliegen.

Staatliche Fördermöglichkeiten bei Entgeltumwandlung

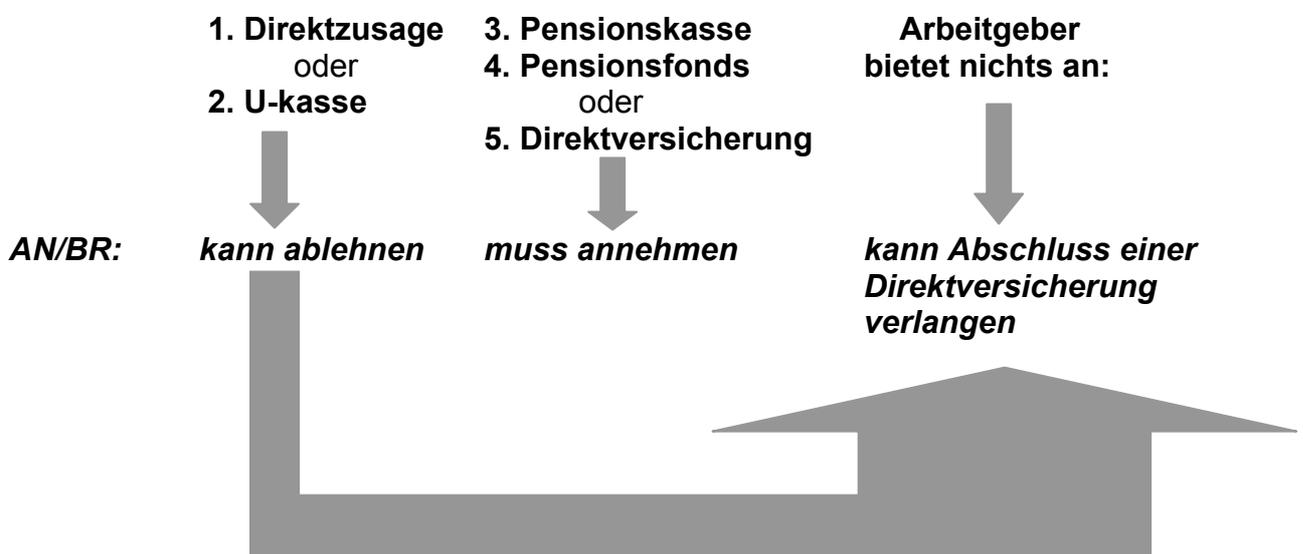
Es sei darauf hingewiesen, dass es sich hier um alternative und nicht addierbare Fördermöglichkeiten handelt. D.h. jeder umgewandelte Euro kann jeweils nur über eine der folgenden Alternativen gefördert werden.

Fördermöglichkeiten bei Entgeltumwandlung		
entweder	oder	oder
Riester-Förderung §§10a, 79ff EStG	Eichel-Förderung §3 Nr. 63 EStG	Pauschalversteuerung §40b EStG

Betriebsrentenmodell - Entscheidungswege

Die letztendliche Entscheidung über das Betriebsrentenmodell hinsichtlich der Durchführungswege wird in §1a Absatz 1 Satz 2 und 3 BetrAVG wie folgt geregelt: „Die Durchführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse bereit, ist die bAV dort durchzuführen. Andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt.“ Sollte eine durch Entgeltumwandlung finanzierte bAV bereits bestehen, ist nach §1a Absatz 2 BetrAVG der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

Arbeitgeber bietet an:



Quelle: DGB Bundesvorstand – Optimal versorgen

Unverfallbarkeit der Ansprüche

Wer die Firma vor Ablauf bestimmter Fristen verlässt, verliert seinen Betriebsrentenanspruch. Das sollten Arbeitnehmer wissen, wenn sie den Betrieb wechseln wollen. Die gesetzliche Unverfallbarkeit dem Grunde nach ist in den §§1b u. 30f BetrAVG wie folgt geregelt:

Zeitpunkt der gesetzlichen Unverfallbarkeit			
Arbeitgeberfinanziert		Entgeltumwandlung	
Altzusagen vor 01.01.01	Neuzusagen nach 31.12.00	Altzusagen vor 01.01.01	Neuzusagen nach 31.12.00
<u>Frühestens:</u> - Alter 35 Jahre - Zusage 10 Jahre oder - Zusage 3 Jahre - Dienstzeit 12 Jahre <u>Spätestens:</u> - Alter 30 Jahre - Zusage 5 Jahre (01.01.06)	- Alter 30 Jahre und - Zusage seit 5 Jahren	<u>Frühestens:</u> - Alter 35 Jahre - Zusage 10 Jahre oder - Zusage 3 Jahre - Dienstzeit 12 Jahre <u>Spätestens:</u> - Alter 30 Jahre - Zusage 5 Jahre (01.01.06)	Sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit nach §1 Absatz 5 1. Halbsatz BetrAVG

Insolvenzversicherung

Da i.d.R. die Firma für die vereinbarte Rente haftet, liegt daher das größte Risiko in der Gefahr von Firmenpleiten. Insolvenzversicherungsfähige Tatbestände nach §7 BetrAVG sind:

- Eröffnung des Insolvenzverfahrens
- Keine Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse
- Außergerichtlicher Vergleich zur Abwendung des Insolvenzverfahrens, wenn der PSV zustimmt
- Beendigung der Betriebstätigkeit, wenn Insolvenzverfahren mangels Masse oder Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht in Betracht kommt

Der Arbeitgeber muss laufende Renten und gesetzlich unverfallbare Anwartschaften beim Pensions-Sicherungsverein (PSV) in Köln gegen Insolvenz absichern (§7 BetrAVG). Dies gilt für Pensionsfonds, Direktzusage und U-Kasse. Einzige Ausnahmen sind Pensionskasse und Direktversicherung, da beide Versorgungsträger der Versicherungsaufsicht mit ihren Auflagen unterliegen. Im Fall der Insolvenz übernimmt der PSV die Leistungen, die der Arbeitgeber zu erbringen hätte, aber wegen Insolvenz nicht mehr erbringen kann. Die Mittel erhält der PSV durch Beiträge der Arbeitgeber, die bAV in den Durchführungswegen anbieten. Die Pflicht zur Insolvenzversicherung gilt erst dann, wenn die Versorgungszusage bereits zwei Jahre besteht. Daraus ergibt sich eine Sicherungslücke, da die Beiträge in den ersten zwei Jahren nicht geschützt sind. Deshalb müssen sie zusätzlich durch Betriebsvereinbarungen, sofern nicht schon der jeweilige Tarifvertrag eine entsprechende Insolvenzversicherung vorsieht, zusätzlich abgesichert werden.

Durchführungswege

Im Rahmen der bAV bestehen nunmehr fünf verschiedene Gestaltungsformen, die als Durchführungswege bezeichnet werden. Sie geben nur die Rahmenbedingungen für die Geldanlage wieder, sagen aber noch nichts über die konkrete Anlageform oder die Höhe der angebotenen Rente aus.

Durchführungswege der bAV				
Direkt- oder unmittelbare Pensionszusage	Unterstützungskasse	Pensionskasse	Pensionsfonds	Direktversicherung
↓	↓	↓	↓	↓
§1 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG	§1b Absatz 4 BetrAVG	§1b Absatz 3 BetrAVG	§1b Absatz 3 BetrAVG	§1b Absatz 2 BetrAVG

Die Durchführungswege der bAV lassen anhand der Zusage (unmittelbare oder mittelbare Zusage) bestimmen, ob es sich um einen unternehmensinternen oder externen Weg handelt.

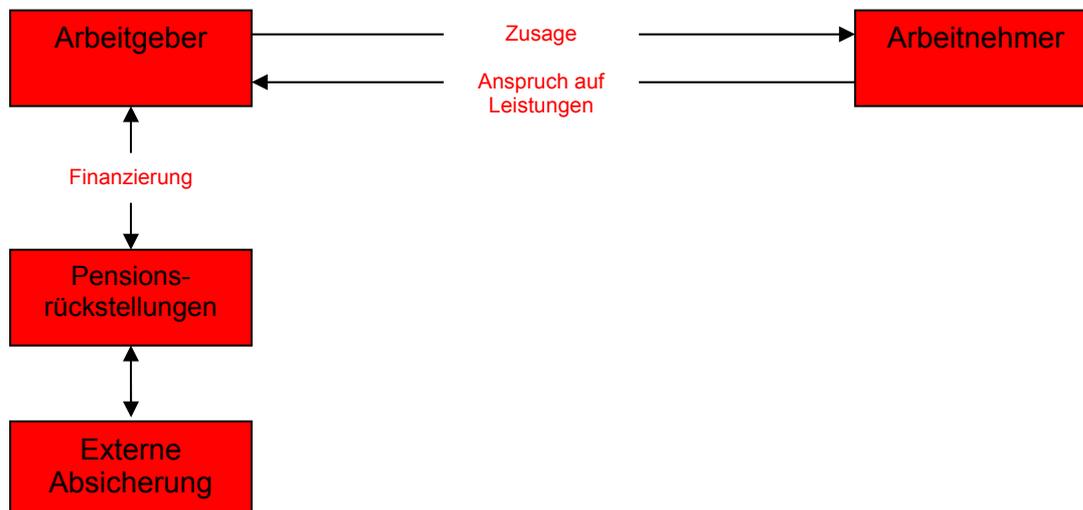
	Unmittelbare Zusage	Mittelbare Zusage über separaten Versorgungsträger
Interner Durchführungsweg	Direktzusage	Unterstützungskasse
Externer Durchführungsweg	-	Direktversicherung Pensionskasse Pensionsfonds

Quelle: Jochen Steffen, Arbeitnehmerkammer Bremen

Direkt- oder unmittelbare Pensionszusage (§1 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG)

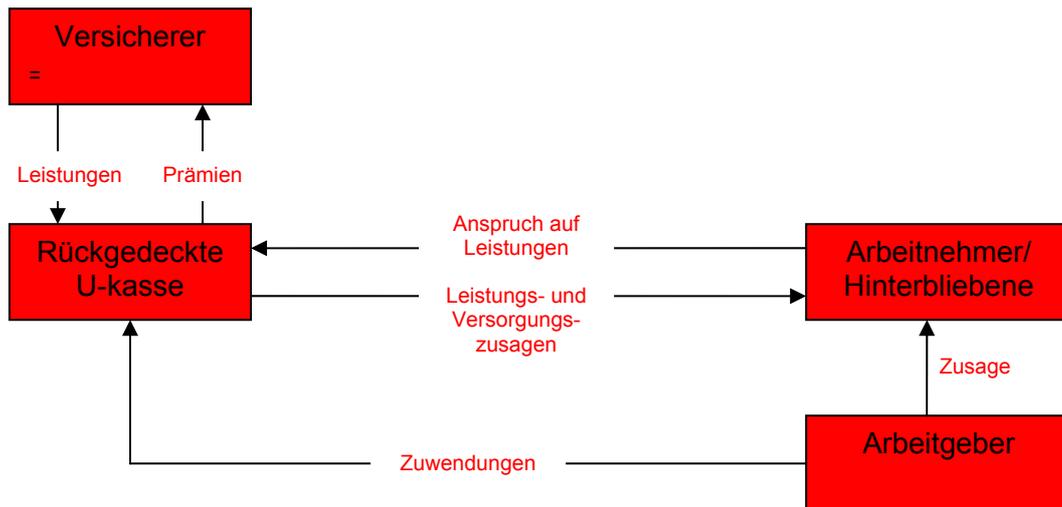
Bei einer Direkt- oder unmittelbaren Pensionszusage wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber vertraglich die Zahlung einer Versorgungsleistung zugesagt; und zwar ohne Einschaltung eines Versorgungsträgers. Häufig werden bei Abschluss eines Arbeitsvertrages niedrigere Bezüge zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vereinbart, oder die Vergütungsabrede wird modifiziert (Deferred Compensation). Die Finanzierung erfolgt entweder durch den Arbeitgeber oder als Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer. Es steht dem Arbeitgeber frei, die Mittel innerhalb der eigenen Firma zu investieren oder auch Beiträge in eine Lebensversicherung oder Investmentfonds am Kapitalmarkt anzulegen. Der Arbeitgeber haftet grundsätzlich mit seinem Betriebsvermögen. Meist schließt der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung zur Risikoeingrenzung ab. Eine gesetzliche Aufsicht existiert nicht, so dass Direktzusagen im Insolvenzfall durch den PSV gesichert sind. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Bezugsberechtigter zugleich; die versicherte Person ist der Arbeitnehmer. Der Vorteil für den

Arbeitnehmer besteht darin, dass er sein Gehalt in Höhe des Herabsetzungsbetrages der Besteuerung mit seinem persönlichen Grenzsteuersatz entzieht und zudem eine Altersversorgung erhält, die erst bei Auszahlung mit einem geringeren Steuersatz versteuert werden muss. Für den Arbeitgeber bietet sich die interessante Möglichkeit, dass er aufgrund der zugesagten Altersversorgung eine gewinnschmälernde Pensionsrückstellung bilden darf.



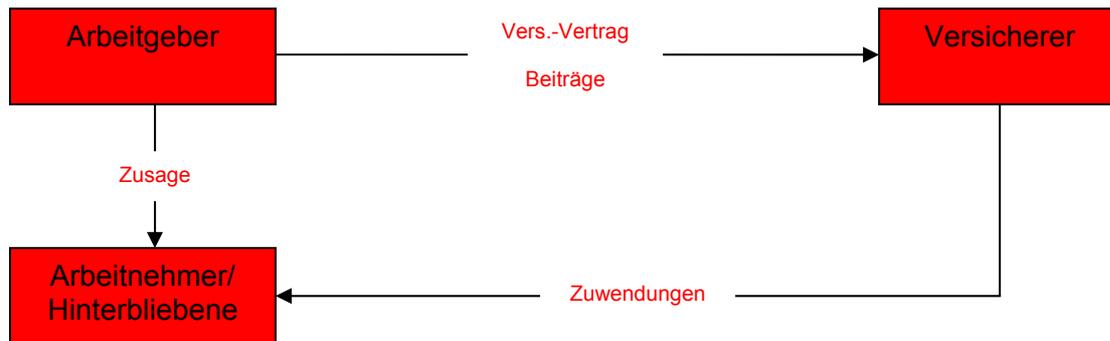
Unterstützungskasse (§1b Absatz 4 BetrAVG)

Unterstützungskassen bzw. UK's sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen (Stiftung, GmbH oder e.V.), die einem oder mehreren Unternehmen einer Branche gehören und nicht der Versicherungsaufsicht unterliegen. Sie führen somit die bAV für ein oder mehrere Trägerunternehmen durch. Man unterscheidet sie in **nicht rückgedeckte** und **rückgedeckte** UK. Eine nicht rückgedeckte UK ist in ihrer Kapitalanlage nicht reglementiert und kann folglich die Mittel am Kapitalmarkt anlegen, dem Arbeitgeber einen Teil der Gelder als verzinsliches Darlehen zur Verfügung stellen oder das Geld in einen Investmentfonds investieren. Bei der rückgedeckten UK wird eine Lebensversicherung auf den Arbeitnehmer über den Arbeitgeber abgeschlossen. Anspruch auf Auszahlung hat jedoch der Arbeitgeber. Auch hier haftet der Arbeitgeber grundsätzlich mit seinem Betriebsvermögen. Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Bezugsberechtigter ist die UK. Dadurch werden die biometrischen Risiken (Alter, Invalidität, Tod) auf den Versicherer übertragen. Die UK hat als verlängerter Arm des Arbeitgebers dann dafür gerade zu stehen, wenn die Kassennittel nicht ausreichen, um die versprochenen Rentenleistungen zu zahlen. Die Mittel werden über den PSV gesichert. Die spätere Betriebsrente der UK als Lohnzufluss beim Arbeitnehmer ist unter Abzug des Versorgungs-Freibetrages (40% der Einnahmen, maximal € 3.072,00 p.a.) und des Arbeitnehmer-Pauschbetrages zu versteuern.



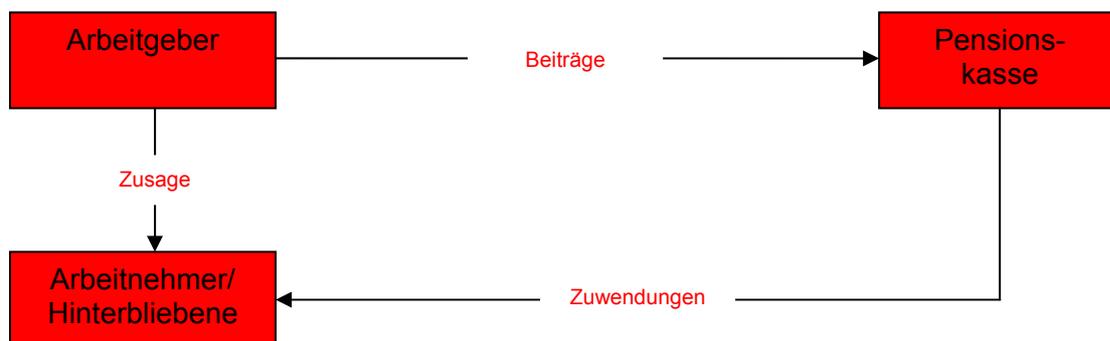
Direktversicherung (§1b Absatz 2 BetrAVG)

Vor allem kleinere Unternehmen wickeln die bAV gerne über Direktversicherungen ab. Im Rahmen einer Direktversicherung schließt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten des Arbeitnehmers eine Lebensversicherung (auf das Leben des Arbeitnehmers) ab. Arbeitnehmer bzw. Hinterbliebene sind nach §1b Absatz 2 Satz 1 BetrAVG ganz oder nur teilweise bezugsberechtigt. Die Lebensversicherungen unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht, so dass die Mittel nicht über den PSV gesichert werden müssen. Dies sagt jedoch nichts über das Anlagerisiko aus, da ab sofort Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Policen anbieten können; bisweilen garantiert nur der etwaige Tarifvertrag, welche Mindestleistung die Direktversicherung zu erbringen hat. Das Leistungsrisiko liegt bei der Versicherung. Die Beiträge zur Direktversicherung sind grundsätzlich lohnsteuerpflichtig. Bis zu einer Höchstgrenze von € 1.752,00 p.a. kann nach § 40b EStG ein pauschaler Steuersatz von 20% (zzgl. Solidaritätszuschlag und ggfs. KiSt) angewendet werden. Die Beiträge sind sozialversicherungsfrei. Werden die Beiträge aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, besteht Sozialversicherungsfreiheit bis Ende 2008. Die Riester-Rente kann dann nur in Anspruch genommen werden, wenn die umgewandelten Beiträge dann auch individuell versteuert werden und die spätere Auszahlung in einer Leibrente (Versprechen eines Versicherers bzw. Versorgungsträgers, mit Eintritt des Bezugsberechtigten in den Ruhestand, eine periodische Leistung zu erbringen), erfolgt. Erfolgt die Auszahlung als Leibrente, unterliegt sie der Ertragsanteilsbesteuerung. Besteht der Versicherungsvertrag seit mehr als zwölf Jahren, und wird der Betrag einmal ausgezahlt, ist die Auszahlung steuerfrei.



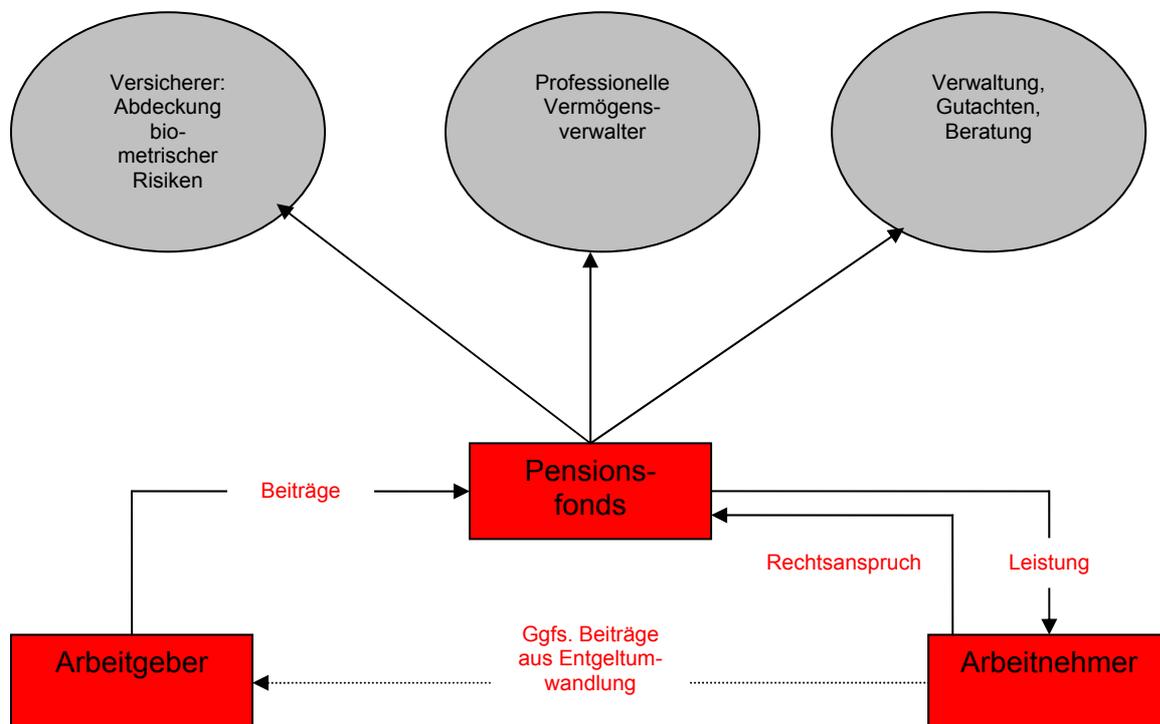
Pensionskasse (§1b Absatz 3 BetrAVG)

Pensionskassen funktionieren wie Direktversicherungen. Nur handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung (Rechtsform AG oder VVaG), die von der einem oder mehreren Trägerunternehmen einer Branche gegründet wurde. Die Träger der Pensionskasse zahlen die Beiträge, aus denen die Leistungen für den Arbeitnehmer finanziert werden. Pensionskassen unterliegen der Versicherungsaufsicht, so dass die Mittel nicht über den PSV gesichert werden müssen. Pensionskassen funktionieren in etwa wie Versicherungsunternehmen. Arbeitnehmer werden Mitglied in der jeweiligen Pensionskasse. Bei Ausscheiden ist daher auch eine Mitgliedschaft auf freiwilliger Basis möglich. Der Arbeitnehmer ist gegenüber der Pensionskasse Anspruchsberechtigter und Begünstigter zugleich. Werden die Beiträge aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, besteht Sozialversicherungsfreiheit bis Ende 2008. Ab 2009 sind sie sozialversicherungspflichtig. Beiträge des Arbeitgebers und/oder des Arbeitnehmers an die Pensionskasse sind nach §3 Nr. 63 EStG steuerfrei, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten. Diese Aufwendungen sind dann sozialversicherungsfrei. Des Weiteren kann auch in diesem Durchführungsweg eine pauschal besteuerte Gehaltsumwandlung nach § 40b EStG genutzt werden, soweit sie pro Arbeitnehmer € 1.752,00 p.a. nicht übersteigen und die dem Arbeitnehmer aus dem ersten Dienstverhältnis zufließen. Vorausgesetzt, dass die Steuerfreiheit bis zur 4% der BBG nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft wurde. Die Rentenauszahlungen werden nachgelagert besteuert.



Pensionsfonds (§1b Absatz 3 BetrAVG)

Der Pensionsfonds wurde als fünfter Durchführungsweg der bAV mit dem AVmG Anfang 2002 eingeführt. Pensionsfonds sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen (AG oder Pensionsfondsverein auf Gegenseitigkeit), die gegen Zahlung von Beiträgen eine kapitalgedeckte bAV für den Arbeitgeber durchführen. Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch gegenüber dem Pensionsfonds. Ihre bereits erworbenen Ansprüche können sie bei einem Arbeitgeberwechsel mitnehmen. Pensionsfonds sind im PSV gegen Insolvenz abgesichert. Der Unterschied zur Pensionskasse liegt in der größeren Flexibilität der Kapitalanlage. Es besteht somit die Möglichkeit bis zu 100% der Mittel in Aktien (aber auch: Anleihen, Genussrechte, Immobilien oder Fremdwährungen) anzulegen. Hier steht einer höheren Renditeerwartung das erhöhte Anlagerisiko entgegen. Die Anlagerisiken werden bestimmten Stresstests unterzogen, indem geprüft wird, ob die Kapitalanlagen zur Deckung der Rentenverpflichtungen ausreicht. Die steuer- und beitragsrechtliche Behandlung entspricht der Pensionskasse. Beiträge sind nach §3 Nr. 63 EStG steuerfrei, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten. Diese Aufwendungen sind dann sozialversicherungsfrei. Werden die Beiträge aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, besteht Sozialversicherungsfreiheit bis Ende 2008. Ab 2009 sind sie sozialversicherungspflichtig. Die Rentenauszahlungen werden nachgelagert besteuert. Im Rahmen der Pensionsfonds ist eine pauschal besteuerte Entgeltumwandlung jedoch nicht möglich.



Förderwege

Wollen Arbeitnehmer ihr Recht auf Entgeltumwandlung nutzen, können sie zwischen verschiedenen Förderwegen wählen, die teilweise kombinierbar sind. Jeder Förderweg bietet andere Vor- und Nachteile. Deshalb sollte man genau prüfen, welche Förderung günstiger ist.

Entgeltumwandlung mit Riester-Förderung (nach §§10a, 79 ff. EStG)

Verzichtet der Arbeitnehmer auf Barlohn zugunsten des Erwerbs einer Anwartschaft auf Leistungen der bAV, so kann er dafür auch die staatliche Riester-Zulage bekommen bzw. die Vorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben steuerlich geltend machen. Die Aufwendungen müssen zunächst aus individuell versteuertem und verbeitragtem Entgelt geleistet werden. Durch nachträgliche Gewährung der Zulagen bzw. Sonderausgabenabzüge sind die Beiträge im Ergebnis bis zu einem Höchstbetrag (2002 > € 525,00 ansteigend bis 2008 > € 2.100,00) steuerfrei. Die Rentenleistung wird jedoch voll besteuert.

Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen (nach §3 Nr. 63 EStG)

Nach §3 Nr. 63 können die Arbeitnehmer schon im Jahr 2004 bis zu € 2.472,00 (max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung) auf das Betriebsrentenkonto zahlen und ihr Recht auf Entgeltumwandlung voll ausschöpfen, wobei die Beiträge bis 2008 steuer- und sozialabgabenfrei bleiben. Der Gehaltsverzicht fällt dabei netto kaum ins Gewicht, da ja ein Großteil des Vorsorgeaufwands aus der Ersparnis von Steuern und Sozialabgaben finanziert wird. Die Rentenleistung wird voll besteuert.

Pauschalversteuerte Entgeltumwandlung (nach §40 b EStG)

Wollen Mitarbeiter ihre Beiträge zur bAV in einer Direktversicherung anlegen, können Sie anstelle der Riester-Zulage die Pauschalversteuerung nach §40 b EStG wählen. Dann werden aber nur € 1.752,00 p.a. (in Ausnahmefällen € 2.148,00) gefördert. Die Beiträge müssen pauschal mit 20% versteuert werden (plus Solidaritätszuschlag und KiSt). Beiträge für eine Pensionskasse können ebenfalls unter der Voraussetzung pauschal versteuert werden, wenn der steuerfreie Förderweg bereits ausgeschöpft wurde. D.h. nur, wenn mehr als € 2.472,00 in die Pensionskasse fließen, kann die Pauschalsteuer nach §40 b EStG genutzt werden. Dabei ist es egal, ob die ersten € 2.472,00 allein aus der Entgeltumwandlung stammen oder der Arbeitgeber eine Betriebsrente über die Pensionskasse finanziert. Die Rentenleistung wird nach dem Ertragsanteil versteuert.

Förderwege der betrieblichen Altersvorsorge (EStG)		
Riester-Förderung (nach §§ 10a, 79ff)	Eichel-Förderung (nach § 3 Nr. 63 EStG)	Pauschalversteuerung (nach § 40 b EStG)
Geförderte Umwandlungsbeträge pro Jahr:		
2002: € 525 2004: € 1.050 2006: € 1.575 2008: € 2.100	4% der BBG zur Rentenversicherung = in 2004 maximal € 2.472. Steigt jährlich mit BBG.	€ 1.752 (Bei Gruppenvertrag mit mehreren Arbeitnehmer/-innen max. € 2.148).
Art der Förderung:		
Einzahlung aus Nettogehalt , Förderung durch Grund- und Kinderzulage sowie Sonderausgabenabzug.	Steuerfreie Umwandlung aus Bruttogehalt , Umwandlungsbetrag bleibt zudem bis einschließlich 2008 sozialabgabenfrei.	Pauschalbesteuerung mit 20% (+ Soli-Zuschlag + KiSt) Einmalzahlungen (aus Weihnachts-, Urlaubsgeld) bis 2008 sozialabgabenfrei
Geförderte Betriebsrentenformen:		
<ul style="list-style-type: none"> • Pensionskasse • Pensionsfonds • Direktversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensionskasse • Pensionsfonds ebenfalls steuer- und bis 2008 sozialabgabenfrei: • Direktzusage/U-Kasse (Beiträge gelten lt. EStG nicht als Gehaltszufluss) 	<ul style="list-style-type: none"> • Direktversicherung • Pensionskasse (wenn mehr als 4% des Gehalts umgewandelt werden)

Kombination der Förderwege

Wer genug Geld zur Verfügung hat, kann die drei o.a. Fördervarianten miteinander wie folgt kombinieren:

- bis zu € 2.472 bzw. 4% der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei in ein Betriebsrentenmodell einzahlen

und gleichzeitig

- € 1.050 (bzw. maximal € 2.100 im Jahr 2008) im Rahmen der Riester-Förderung in ein förderfähiges Betriebsrentenmodell (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) - oder alternativ in ein privates Riester-Produkt - investieren.

sowie darüber hinaus

- bis zur € 1.752 pauschal versteuert in eine Direktversicherung oder Pensionskasse einzahlen.

Im Jahr 2004 können also maximal € 5.274 in eine bAV fließen. Nur die wenigsten Arbeitnehmer haben diesen Spielraum. Des Weiteren müssen sowohl der Arbeitgeber als auch die Tarifparteien zustimmen, damit soviel Geld in die Vorsorge fließen kann. Dabei spielt das angebotene Betriebsrentenmodell auch eine Rolle. Die staatlichen Fördermöglichkeiten lassen sich nur bei der Pensionskasse voll ausschöpfen. Oder bei gleichzeitigem Anbieten verschiedener Betriebsrentenmodelle durch den Arbeitgeber (Kombination der Förderwege). Es darf jedoch steuerlich

keine Doppelförderung entstehen, da nur einmal die Förderhöchstbeträge gewährt werden. Dabei dürfen die Fördermöglichkeiten die Angemessenheitsgrenze der bAV, wonach die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuzüglich der Ansprüche aus der bAV zusammen nicht mehr als 75% des letzten Gehalts übersteigen dürfen.

Kombinationsmöglichkeiten der Förderwege bei Entgeltumwandlung in 2004		
Form der Betriebsrente	Kombinationsmöglichkeiten	Maximal förderfähiger Betrag
		Rechtsanspruch mit Zustimmung des Arbeitgebers
Direktversicherung	€ 1.752 pauschalversteuert + Förderung durch Riester-Zulage	€ 1.752 + € 1.050
		€ 2.802
Pensionskasse	4% BBG steuer- & sozialabgabenfrei + € 1.752 pauschalversteuert + Förderung durch Riesterzulage	€ 2.472 + € 1.752 + € 1.050
		€ 5.274
Pensionsfonds	4% BBG steuer- & sozialabgabenfrei + Förderung durch Riesterzulage	€ 2.160 + € 1.050
		€ 3.210

So fördert der Staat die bAV				
Form der Betriebsrente	Ansparphase			Rentenphase
	Einzahlungen des Arbeitgebers	Einzahlungen des Arbeitnehmers		spätere Auszahlung
		steuerfrei p.a.	sozialabgabenfrei p.a.	
Direktzusage	- unbegrenzt steuer- und sozialabgabenfrei	- unbegrenzt - keine Riester-Zulage!	- ab 2002: bis € 2.472 - ab 2009: nein	- steuer- und ggfs. kranken- und pflegeversicherungspflichtig
U-Kasse	- unbegrenzt steuer- und sozialabgabenfrei	- unbegrenzt - keine Riester-Zulage!	- ab 2002: bis € 2.472 - ab 2009: nein	- steuer- und ggfs. kranken- und pflegeversicherungspflichtig
Direktversicherung	- bis € 1.752/2.148 pro Jahr sozialabgabenfrei - 20 % Pauschalsteuer	- bis € 1.752/2.148 nur 20 % Pauschalsteuer - ab 2002 wahlweise mit Zulagenförderung	- bis 2008: Sonderzahlungen bis max. € 1.752/2.148 - ab 2009 : nein - bei Zulagenförderung: nein	- steuerfrei- und ggs. kranken- und pflegeversicherungspflichtig (bei Rentenzahlung: Steuer nur auf Ertragsanteil) - bei Zulagen-Förderung: voll steuerpflichtige Rente + ggfs. beitragspflichtig in Kranken- und Pflegeversicherung (§ 226 SGB V)
Pensionskasse	- bis € 2.472 steuer- und sozialabgabenfrei <u>Höhere Einzahlungen:</u> - 20 % Pauschalsteuer bis € 1.752/2.148 - sozialabgabenfrei	- bis € 2.472, sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft - höhere Beträge mit Pauschalsteuer wie Direktversicherung (sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft) - wahlweise mit Zulagenförderung	- bis € 2.472 - ab 2009: nein - bis 2008: Sonderzahlungen bis max. 1.752/2.148 Euro - bei Zulagenförderung: nein	- Rente voll steuerpflichtig (§ 22 Nr. 5 EStG) und ggs. beitragspflichtig in Kranken- und Pflegeversicherung (§ 226 SGB V)
Pensionsfonds	- bis 4% der BBG steuer- und sozialabgabenfrei	- bis € 2.472, sofern nicht durch Arbeitgeber ausgeschöpft - alternativ mit Zulagenförderung	- bis € 2.472 - ab 2009: nein - bei Zulagenförderung: nein	- Rente voll steuerpflichtig (§ 22 Nr. 5 EStG) und ggs. beitragspflichtig in Kranken- und Pflegeversicherung (§ 226 SGB V)



in.Arbeit GmbH

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211.438379 – 0
Telefax: 0211.438379 – 22
info@in-arbeit.com
www.in-arbeit.com