

Inhalt

Seite

Vorwort

Überblick: die Neuregelungen der betrieblichen Altersvorsorge.

Einblick: Wie funktioniert die Entgeltumwandlung?

Auswahl: Betrieblich oder privat –
was ist die bessere Geldanlage fürs Alter?

Angebote: So kann das Geld angelegt werden.

Sicherheit: So sind die Anlagen geschützt.

Unterstützung: die Förderung der Arbeitnehmerbeiträge.

Entscheidungshilfe: die Wahl des besten Förderweges.

Verhandlungssache: der Beitrag des Arbeitgebers.

Checkliste: Daran sollten Sie denken!

Service und Adressen



Liebe Bürgerinnen und Bürger,

im vergangenen Jahr wurde mit der neuen Rente eine der größten Sozialreformen der Bundesrepublik beschlossen. Zum ersten Mal in der Sozialgeschichte Deutschlands wird ab 2002 der Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge staatlich gefördert. Sowohl privat als auch im Betrieb.

Dabei wird die betriebliche Altersvorsorge eine herausragende Stellung einnehmen. Denn künftig erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung. Gleichzeitig sind die arbeitsrechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen erheblich verbessert worden. Ziel ist es, die betriebliche Altersvorsorge in möglichst vielen Betrieben zu etablieren.

Ich freue mich deshalb besonders, dass die Tarifparteien die neuen Möglichkeiten zur Stärkung der Altersvorsorge sofort genutzt haben. In einer Reihe wichtiger Branchen haben sie bereits jetzt Tarifverträge ausgehandelt. Dadurch sind attraktive Angebote für den Aufbau einer betrieblichen Zusatzrente entstanden. Damit fahren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer meist sogar günstiger als mit der privaten Vorsorge.

Egal, welche Förderung Sie nutzen wollen, lassen Sie sich Zeit. Sie verlieren nichts, wenn Sie sich erst am Ende des Jahres 2002 entscheiden. Vergleichen Sie in aller Ruhe die Angebote privater Finanzdienstleister mit den Angeboten Ihres Betriebes. Und suchen Sie das passende für sich aus.

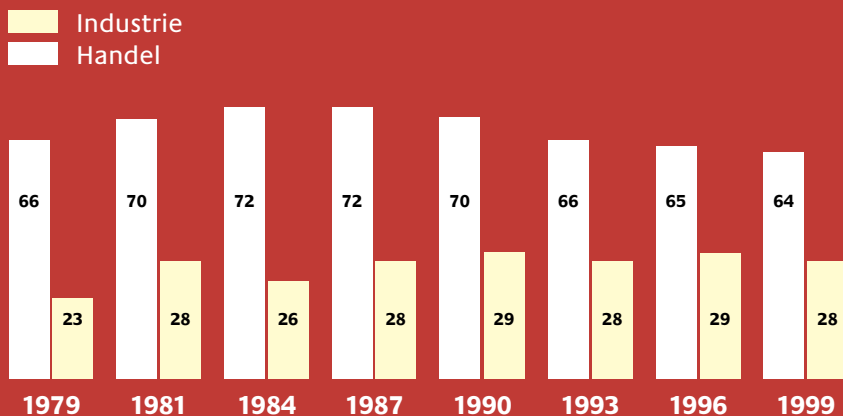
Ihr

Walter Riester
Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Überblick: die Neuregelungen der betrieblichen Altersvorsorge.

Die betriebliche Altersvorsorge hat in deutschen Unternehmen eine große Tradition. Viele haben schon Mitte des 19. Jahrhunderts – also lange vor der gesetzlichen Rentenversicherung – freiwillig Hilfs- und Unterstützungskassen für ihre Arbeiterinnen und Arbeiter eingerichtet. In der Bundesrepublik entwickelten sich später die Betriebsrenten durch eine Vielzahl von tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zu einer starken zweiten Säule der Altersversorgung. In den letzten Jahren jedoch ging die Zahl der Beschäftigten, die Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge haben, in den alten Bundesländern stetig zurück. In den neuen Bundesländern sind bisher kaum Vereinbarungen zur Altersvorsorge geschlossen worden. Um dieser wichtigen Säule der Alterssicherung neue Impulse zu geben, war eine Reform der betrieblichen Altersvorsorge also dringend notwendig.

Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den alten Bundesländern von 1979 bis 1999
(Angaben in %)



Das Recht auf eine betriebliche Altersvorsorge.

Bisher lag die Entscheidung, ob ein Betrieb seinen Beschäftigten eine Altersvorsorge anbietet, allein beim Arbeitgeber. Die entscheidende Neuerung der Rentenreform bei der betrieblichen Altersvorsorge ist der individuelle Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Ab dem 1.1.2002 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, Teile des Lohnes oder des Gehaltes in eine betriebliche Altersvorsorge einzuzahlen.

Das heißt: Will ein Arbeitnehmer etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld verwenden, um damit eine betriebliche Altersvorsorge aufzubauen, muss der Arbeitgeber diesem Wunsch im gesetzlich bestimmten Umfang nachkommen.

Riester-Förderung auch für die betriebliche Altersvorsorge.

Neu ist auch die Möglichkeit, für die betriebliche Altersvorsorge staatliche Zulagen oder Steuerermäßigung durch Sonderausgabenabzug gemäß § 10a Einkommenssteuergesetz (Riester-Förderung) in Anspruch zu nehmen. Damit gelten für die betriebliche und die private Altersvorsorge die gleichen Ausgangsvoraussetzungen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können also wählen, ob sie die Riester-Förderung zum Aufbau zusätzlicher Altersvorsorge über den Betrieb oder über einen privaten Anbieter nutzen wollen. Daneben gibt es die Möglichkeit, Aufwendungen steuerfrei zu stellen oder pauschal zu versteuern, was dann bis zum Ende des Jahres 2008 auch zu einer Ersparnis von Sozialabgaben führt.

Pensionsfonds nach europäischem Standard.

Erstmals wird nun im deutschen Recht die international weit verbreitete Anlageform der Pensionsfonds für die betriebliche Altersvorsorge zugelassen. Pensionsfonds können einen großen Anteil des eingezahlten Kapitals in Aktien anlegen und bieten den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern höhere Renditechancen.

Vereinfachte Regeln bei Arbeitsplatzwechsel.

Die Rentenreform hat auch berücksichtigt, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heutzutage den Arbeitsplatz häufiger wechseln. Deshalb sind zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge den Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern, die beim Betriebswechsel mindestens 30 Jahre alt sind, jetzt schon nach fünf Jahren sicher. Bisher betrug die Frist zehn Jahre und das Mindestalter für den Anspruch lag bei 35 Jahren.

Anwartschaften auf Betriebsrenten, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung, also eigene finanzielle Beteiligung, erworben haben, sind ihnen von Anfang an sicher.

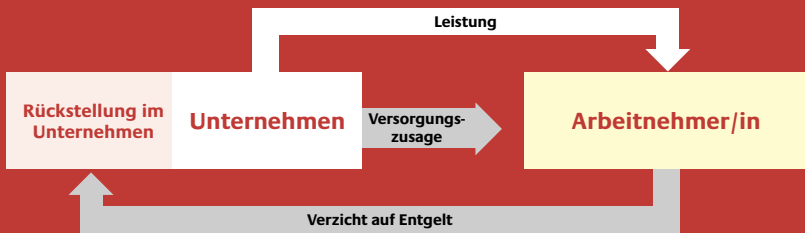
Einblick: Wie funktioniert die Entgeltumwandlung?

1. Private Altersvorsorge



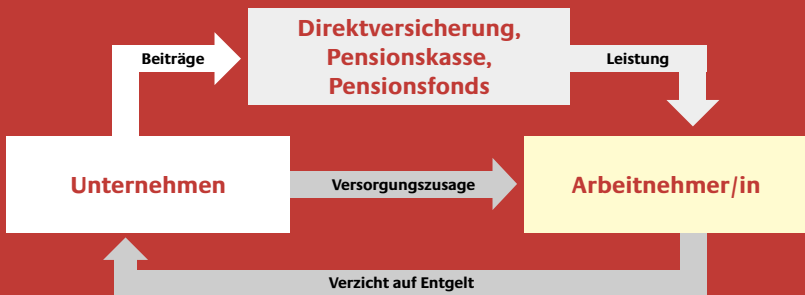
2. Betriebliche Altersvorsorge (interne Durchführung)

durch Entgeltumwandlung in Direktzusage oder Unterstützungskasse



3. Betriebliche Altersvorsorge (externe Durchführung)

durch Entgeltumwandlung in Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds



Wie eine private Altersvorsorge funktioniert, ist bekannt: Man schließt mit einem Finanzdienstleister, etwa einer Versicherung, einer Bank, einer Sparkasse oder einer Fondsgesellschaft, einen Vertrag ab. Als Versicherter zahlt man die Beiträge selbst ein und erhält dafür einen Anspruch auf eine Rente. Bei der betrieblichen Altersvorsorge ist das anders.

Hier bildet der Arbeitgeber entweder innerhalb des Betriebes Rückstellungen für die Alterssicherung seiner Beschäftigten (interner Durchführungsweg). Oder er schließt für sie einen Vertrag zur Altersvorsorge ab, etwa mit einer Direktversicherung (externer Durchführungsweg). Welche dieser Anlageformen der Betrieb anbietet, wird in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern einzelvertraglich, betrieblich oder tariflich festgelegt. Sollte eine solche Vereinbarung nicht bestehen, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auf jeden Fall Anspruch auf Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten ihren Beitrag zur Altersvorsorge.

Bisher wurden diese zwei Arten der betrieblichen Altersversorgung in der Regel allein durch den Arbeitgeber finanziert. Jetzt können sich die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung an der Finanzierung beteiligen oder sie sogar vollständig übernehmen.

Bei der Entgeltumwandlung nimmt der Arbeitgeber Teile des Gehaltes seiner Beschäftigten und verwendet sie für die betriebliche Altersvorsorge. Juristisch setzt dies einen Verzicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf den Teil des Entgeltanspruchs voraus, den der Arbeitgeber für die betriebliche Altersvorsorge verwenden soll. Dafür ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten notwendig. Meist wird in betrieblichen oder tariflichen Versorgungsordnungen geregelt, welche Teile des Gehalts zur betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden können (beispielsweise Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Überstundenzuschläge usw.) und ob der Arbeitgeber sich durch einen eigenen Beitrag beteiligt.

Die Durchführung der Altersvorsorge liegt – so sieht es das Gesetz vor – beim Arbeitgeber. Er sucht geeignete Anlageformen aus und kümmert sich auch um die Abführung der Beiträge. Doch egal, ob die Beiträge allein von den Beschäftigten oder zusammen mit dem Arbeitgeber aufgebracht werden: Den Anspruch auf Auszahlung der Leistung im Alter hat nur die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer. Um den Verwaltungsaufwand in der Ansparphase gering zu halten, kann der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung regelmäßige Beitragszahlungen verlangen. Diese müssen gleich bleibend oder ansteigend sein. Gesetzlich vorgeschrieben ist ebenfalls, dass die Arbeitnehmerinnen oder die Arbeitnehmer jährlich mindestens einen Eigenbeitrag in Höhe von einem 160stel der Bezugsgröße der Rentenversicherung zahlen. Das sind im Jahr 2002 mindestens 176 €.

Wer hat Anspruch auf Entgeltumwandlung?

Anspruch auf Entgeltumwandlung haben

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei dem Arbeitgeber, gegen den sich der Anspruch richtet, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, oder
- geringfügig beschäftigt sind und auf Sozialversicherungsfreiheit verzichtet haben, sowie
- arbeitnehmerähnliche Selbstständige, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Interessenbündelung durch den Tarifvorrang.

Einen Anspruch auf Entgeltumwandlung hat grundsätzlich jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer. Um aber auch in Zukunft flächendeckende Tarifabschlüsse möglich zu machen, wird dieses Recht dem so genannten Tarifvorrang untergeordnet. Das bedeutet: Mitglieder einer Gewerkschaft oder Beschäftigte, für die ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag gilt, können ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung nur geltend machen, wenn der Tarifvertrag das ausdrücklich vorsieht. Dieser Vorrang gilt aber nur für Gehalt, das auf der Grundlage eines Tarifvertrages gezahlt wird. Also nicht für über- oder außertarifliches Entgelt.

Der Tarifvorrang eröffnet die Chance, die betriebliche Altersvorsorge für ganze Branchen flächendeckend zu bündeln, Betriebe von Einzelvereinbarungen zu entlasten und so die betriebliche Altersvorsorge breit zu verankern. Die große Zahl von Tarifverträgen, die bereits zur Entgeltumwandlung geschlossen wurden, zeigt, dass die Tarifparteien bereit sind, diese Möglichkeit zur Stärkung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge zu nutzen.

Auswahl: Betrieblich oder privat – was ist die bessere Geldanlage fürs Alter?

Durch die Rentenreform wird die private und die betriebliche Altersvorsorge gleichermaßen unterstützt. Für viele Beschäftigte stellt sich deshalb die Frage, ob sie die staatliche Förderung für einen privaten Vertrag oder für die Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge nutzen sollen.

Die Entscheidung ist nicht leicht. Den Angeboten von Versicherungen, Banken oder Fondsgesellschaften stehen vergleichbare Anlageformen im betrieblichen Bereich gegenüber. Das sind Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Aber die betrieblichen Angebote haben gegenüber den privaten Angeboten zusätzliche Vorteile:

- Durch die große Anzahl von Versicherten werden „Mengenrabatte“ möglich, und es können bessere Bedingungen zu niedrigeren Verwaltungskosten erreicht werden. Es fallen keine Abschlussprovisionen wie bei einer privaten Rentenversicherung und kein Ausgabeaufschlag wie beim Erwerb von Investmentanteilen eines Investmentfonds an.
- In allen Formen der betrieblichen Altersvorsorge bekommen Frauen und Männer in einem Betrieb bei kollektiver Durchführung für die gleichen Beiträge die gleichen Leistungen. Bei privaten Versicherungen bekommen Frauen wegen ihrer längeren Lebenserwartung bei gleichen Beiträgen in der Regel geringere Leistungen.
- Arbeitnehmer oder Betriebsrat treffen mit dem Arbeitgeber zu Beginn einmal eine Vereinbarung über die Art und Weise der betrieblichen Altersvorsorge. Sie einigen sich auf einen Durchführungsweg und werden in diesem Zusammenhang auch die angestrebten Tarife abstimmen. Danach wird die betriebliche Altersvorsorge einfach auf dieser Basis durchgeführt.
- Der Arbeitgeber übernimmt alle vertraglichen Formalitäten. Er schließt den Vertrag mit dem Versorgungswerk, trifft Regelungen über Anlagen und kümmert sich schließlich um die Abführung der Beiträge.
- Die Chancen, dass der Arbeitgeber auch einen finanziellen Beitrag leistet, sind gut. Die bisherigen Tarifabschlüsse zur neuen betrieblichen Altersvorsorge beinhalten zumeist einen zusätzlichen Beitrag des Arbeitgebers.

Angebote: So kann das Geld angelegt werden.

Nicht nur die private Altersvorsorge bietet verschiedene Möglichkeiten zur Geldanlage wie private Rentenversicherung, Sparpläne oder Fonds an. Auch bei der betrieblichen Altersvorsorge stehen verschiedene Anlagemöglichkeiten zur Auswahl.

Das Betriebsrentengesetz lässt dabei fünf verschiedene Arten zu und nennt sie „Durchführungswege“.

Zum einen die „externen“ Durchführungswege wie die Direktversicherung, die Pensionskasse oder der Pensionsfonds. Direktversicherung und Pensionskasse funktionieren ähnlich wie private Lebens- oder Rentenversicherungen. Pensionsfonds haben größere Freiheit bei der Wahl ihrer Geldanlagen, da keine Beschränkung bei der Anlage in Aktien besteht.

Zum anderen gibt es die „internen“ Durchführungswege wie Direktzusage oder Unterstützungskasse.

Allen Durchführungswegen ist gemein, dass üblicherweise die Risiken Alter, Invalidität und Tod abgesichert werden. Die Leistung kann entweder als Einmalbetrag oder als Rente ausgezahlt werden. Bei der „internen“ Durchführung erfolgt die Auszahlung aus dem Ertrag des Unternehmens.

Wichtig: Die staatliche Förderung dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur behalten, wenn die Auszahlung der betrieblichen Altersvorsorge in Form einer lebenslangen Geldleistung erfolgt. Es kann eine Leibrente oder auch ein Auszahlungsplan mit anschließender Restverrentung ab dem 85. Lebensjahr vereinbart werden. Eine Einmalauszahlung ist also nicht förderfähig.

Die Durchführungswege im Einzelnen.

Es gibt fünf verschiedene Anlagemöglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge.

1. Die Direktzusage.

Die Direktzusage ist in Deutschland die am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersvorsorge und wird häufig in großen Unternehmen angeboten. Mit einer Direktzusage geht der Arbeitgeber die Verpflichtung ein, dem Beschäftigten oder dessen Angehörigen ab Eintritt des Versorgungsfalles (Ruhestand, Invalidität, Tod) Leistungen in einer bestimmten Höhe zu zahlen. Die Direktzusage – auch Pensions- oder unmittelbare Versorgungszusage genannt – ist in der Regel eine allein vom Arbeitgeber finanzierte Form der Altersvorsorge. Die Rückstellungen sind für den Arbeitgeber Betriebsausgaben.

Zusätzlich haben die Beschäftigten aber die Möglichkeit, die Zusage durch eine Entgeltumwandlung zu erhöhen. Auch diese ist steuerfrei und bis Ende 2008 in begrenzter Höhe sozialversicherungsfrei. Versteuert werden die Renten dann bei der Auszahlung.

Da die Direktzusage keiner staatlichen Aufsicht oder Anlageregulierung unterliegt, ist der Arbeitgeber in der Entscheidung über die Geldanlage frei. Trotzdem sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers gesichert. Hierfür zahlt der Arbeitgeber Umlagen an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV a. G.). Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers tritt dann der PSV a. G. an die Stelle des Arbeitgebers und übernimmt dessen Leistungsverpflichtung.

Achtung: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei der Entgeltumwandlung in eine Direktzusage keine staatliche Förderung in Form von Zulagen oder Sonderausgabenabzug (Riester-Förderung). Wer trotzdem in den Genuss dieser staatlichen Zulagen kommen möchte, muss neben der Direktzusage eine zusätzliche Altersvorsorge betreiben. Das kann eine Direktversicherung, eine Versorgung über eine Pensionskasse oder ein Pensionsfonds sein. Der Arbeitgeber kann aber mit Zustimmung der Arbeitnehmer die Anwartschaften und die Verpflichtung aus einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse steuer- und beitragsfrei auf einen förderfähigen Pensionsfonds übertragen.

Bei dieser Übertragung bleibt die Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersvorsorge bestehen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dann die Möglichkeit, die Riester-Förderung in Anspruch zu nehmen.

2. Die Unterstützungskasse.

Auch bei der Unterstützungskasse erhalten Beschäftigte vom Arbeitgeber die Zusage, dass der Betrieb nach Eintritt des Versorgungsfalles Rentenleistungen in einer bestimmten Höhe zahlt.

Bei der Unterstützungskasse werden die Rücklagen für die spätere Rentenzahlung aber nicht allein im Betrieb, sondern bis zu einem bestimmten Umfang in einer selbstständigen Versorgungseinrichtung verwaltet. Diese kann von einem oder mehreren Unternehmen gebildet werden. Das Vermögen wird dabei durch Zuwendungen der Unternehmen oder durch Vermögenserträge der Unterstützungskasse aufgebaut und erhalten. Besteuert werden die Gelder der Unterstützungskasse erst bei der späteren Rentenauszahlung.

Auch für diese Art der Durchführung gibt es – wie bei der Direktzusage – keine gesetzliche Aufsicht. Trotzdem sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Insolvenzfall über den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt. Für die Förderfähigkeit gilt das Gleiche wie bei der Direktzusage.

3. Die Direktversicherung.

Bei der Direktversicherung schließt der Arbeitgeber eine Lebens- oder Rentenversicherung zugunsten seiner Beschäftigten ab. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber ein. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich durch Entgeltumwandlung an der Finanzierung zu beteiligen. Der Staat unterstützt die Beiträge, die durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geleistet werden, indem er für die Beiträge bis zu 1752 € (in Ausnahmefällen auch bis zu 2148 €) nur eine Pauschalsteuer in Höhe von 20 % erhebt. Außerdem müssen von diesen Beiträgen bis Ende 2008 auch keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Die Beschäftigten können zusätzlich die Riester-Förderung in Anspruch nehmen.

Die Direktversicherung eignet sich vor allem für kleinere Unternehmen, weil die Risiken auf die große Zahl der Versicherten der externen Versicherung verteilt sind. Direktversicherungen unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen und der Anlageregulierung nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz.

4. Die Pensionskasse.

Die Pensionskasse funktioniert wie eine Versicherung und wird von einem oder mehreren Unternehmen getragen. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber ein. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich daran durch Beiträge aus ihrem Arbeitsentgelt zu beteiligen. Aus den Beiträgen und den Erträgen daraus baut die Pensionskasse einen Kapitalstock auf, aus dem spätere Leistungen finanziert werden.

Der Staat unterstützt die Beiträge, die durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geleistet werden, auf drei unterschiedliche Arten:

- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können für ihre Beiträge die Riester-Förderung bekommen. Voraussetzung: Für die Beiträge werden vorher Steuern und Sozialbeiträge abgeführt.
- Steuerfrei können bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2002: 2160 €) eingezahlt werden.
- Für Beiträge, die darüber hinausgehen, ist eine Pauschalversteuerung (20%) bis zu 1752 € (in Ausnahmefällen bis zu 2148 €) möglich.
- Bei den beiden letztgenannten Möglichkeiten sind die Beiträge bis Ende 2008 auch sozialversicherungsfrei.

Bei der Pensionskasse steht die Sicherheit einer kontinuierlichen Rendite für die Mitglieder im Vordergrund.

Daher können die Beiträge nur bis zu 35 % des Buchwertes der Anlagemittel in Aktien investiert werden. Auch bei der Pensionskasse wird die Erfüllbarkeit der Verbindlichkeiten von der Versicherungsaufsicht überwacht.

5. Der Pensionsfonds.

Mit der Rentenreform wurde auch der international erfolgreiche Pensionsfonds als Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge zugelassen. Er ist frei in der Auswahl seiner Geldanlagen.

Dadurch besteht die Möglichkeit, die Ergiebigkeit der Kapitalmärkte unter Einsatz von Risikokapital zu nutzen.

Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber ein. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich daran durch Entgeltumwandlung zu beteiligen.

Der Staat unterstützt die Beiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gleicher Weise wie bei der Pensionskasse. Nur die Pauschalversteuerung ist bei Einzahlungen in einen Pensionsfonds nicht möglich.

Der Pensionsfonds zahlt lebenslange Altersrenten. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, sich auch gegen Invalidität abzusichern oder eine Hinterbliebenenversorgung zu vereinbaren.

Hinweis: Der Pensionsfonds muss die Versorgungsberechtigten schriftlich darüber informieren, ob und wie er ethische, soziale und ökologische Belange bei der Verwendung der eingezahlten Beiträge berücksichtigt.

Wegen des höheren Anlagerisikos untersteht der Pensionsfonds der Aufsicht und der Anlageregulierung durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen. Zusätzlich muss der Arbeitgeber für den Fall der Insolvenz Mitglied im Pensions-Sicherungs-Verein sein (siehe folgendes Kapitel).

Sicherheit: So sind die Anlagen geschützt.

Wer über lange Zeit Geld fürs Alter anspart, soll die Gewissheit haben, dass er für seine Beiträge später auch eine ordentliche Rente bekommt. Die Schwankungen an der Börse oder die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, das ihm eine zusätzliche Altersvorsorge versprochen hat, sollen seine Rente nicht gefährden. Deshalb gibt es für die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge eine Reihe von Schutzvorschriften und Einschränkungen, die garantieren, dass die Rente vom Betrieb sicher ist.

Der Schutz vor Insolvenz.

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel erwähnt, müssen alle Durchführungswege, die bei der Wahl ihrer Geldanlage keinen oder nur geringen Auflagen unterliegen, gegen Insolvenz abgesichert sein. Deshalb sind Arbeitgeber, die betriebliche Versorgungsleistungen in Form von Direktzusagen oder über Unterstützungskassen anbieten, Mitglieder im Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) auf Gegenseitigkeit in Köln. Dieser durch Einlagen der Arbeitgeber finanzierte Verein übernimmt die Rentenzahlung, wenn das Unternehmen nicht mehr zahlungsfähig ist.

Auch bei den neu geschaffenen Pensionsfonds, die ihr gesamtes Vermögen in Aktien anlegen dürfen, sichert der PSV die Auszahlung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er springt ein, wenn der Fonds an der Börse in Schwierigkeiten gerät und der Arbeitgeber wegen Insolvenz kein neues Kapital mehr nachschießen kann.

Die staatliche Aufsicht.

Die Aktivitäten von Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds unterliegen der Kontrolle des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen. Dadurch ist sichergestellt, dass die Institute die gesetzlichen Vorschriften bei der Geldanlage einhalten und genügend Rücklagen bilden. Die neuen Pensionsfonds sind aufgrund ihres höheren Risikos der einzige Durchführungswege, der sowohl durch staatliche Aufsicht als auch durch den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt ist.

Die Mindestgarantie.

Alle Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge müssen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu Beginn der Auszahlungsphase mindestens die eingezahlten Beiträge und die staatliche Förderung zusichern.

Die Sicherheit beim Wechsel der Arbeitsstelle.

Heutzutage ist es eher selten, dass man sein ganzes Berufsleben bei einem Unternehmen tätig ist. Der mehrmalige Arbeitsplatzwechsel ist die Regel. Diese Entwicklung wurde auch bei der Neuregelung der betrieblichen Altersvorsorge berücksichtigt. Konkret heißt das:

- Beiträge, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersvorsorge investieren, können nicht verfallen. Jeder Euro, der eingezahlt wird, verwandelt sich entweder in eine Anwartschaft, die auch bei Betriebswechsel erhalten bleibt, oder kann später durch Abfindung zurückgeholt werden (siehe unten). Das gilt auch für die direkten staatlichen Zuschüsse und die daraus entstandenen Zinsen und Zinseszinsen.
- Beiträge, die der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn und Gehalt zahlt, gingen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bisher bei Betriebswechsel verloren, wenn sie nicht mindestens zehn Jahre dem Unternehmen angehörten und mindestens 35 Jahre alt waren. Diese Frist, Unverfallbarkeit genannt, wurde jetzt für alle Zusagen, die ab dem 1.1.2001 gegeben wurden, auf fünf Jahre verkürzt. Dabei kommt es nicht mehr auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit an. Maßgeblich ist jetzt der Zeitpunkt, an dem die Versorgungsleistung zugesagt wurde. Das Mindestalter, an dem die Unverfallbarkeit zum ersten Mal eintritt, wurde von 35 Jahre auf 30 Jahre abgesenkt.

Wichtig: Das gilt auch für Anwartschaften aus alten Zusagen, wenn sie mindestens fünf Jahre nach dem In-Kraft-Treten der Neuregelung, also bis zum 1.1.2006, bestanden haben und die Altersgrenze von 30 Jahren zu diesem Zeitpunkt erreicht wurde.

Diese neue Rechtslage kommt vor allem Frauen zugute, da sie häufig vor ihrem 35. Lebensjahr ihre Berufstätigkeit wegen der Erziehung ihrer Kinder – zumindest vorübergehend – aufgeben.

Unverfallbare Anwartschaften führen auch dann zu Versorgungsleistungen des (alten) Arbeitgebers, wenn der Eintritt des Versorgungsfalles erst lange nach dem Ende der Betriebszugehörigkeit liegt. Daneben besteht aber auch die Möglichkeit, diese unverfallbaren Anwartschaften bei einem Arbeitsplatzwechsel mitzunehmen, wenn der neue und der alte Arbeitgeber damit einverstanden sind.

Die Übertragung von Anwartschaften bei Betriebswechsel.

Um zu verhindern, dass ein Arbeitnehmer aus einer Vielzahl von Unternehmen Betriebsrenten beziehen muss, besteht die Möglichkeit, die erworbenen Anwartschaften zu übertragen. So lassen sich alle Ansprüche in einer Hand halten. Ebenso ist es möglich, alle erworbenen Anwartschaften erst bei seinem letzten Arbeitgeber zu bündeln.

Allerdings ist ein neuer Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, die Anwartschaften zu übernehmen.

Die Abfindung von Anwartschaften.

Unverfallbare Anwartschaften können nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen auch abgefunden werden. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können die Abfindung verlangen, wenn die Höhe der Versorgungsleistung noch eine Bagatellgrenze von 1 % der monatlichen Bezugsgröße nicht überschreitet. Im Jahr 2002 sind das 23,45 €.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat eine Anwartschaft auf Rentenzahlung von monatlich 23 € erworben. Wenn er den Betrieb verlässt, kann er verlangen, dass ihm der Kapitalwert dieser Anwartschaft ausgezahlt wird.

Höhere monatliche Anwartschaften bis höchstens 4 % der monatlichen Bezugsgröße können nur unter bestimmten weiteren Voraussetzungen und nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden.

Diese Neuregelung gilt nur für Anwartschaften, die auf Zusagen beruhen, die ab dem 1.1.2001 gegeben wurden.

Sicherheit für die Familie.

Wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung umfassen die meisten Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge einen Anspruch auf Rente für die Versicherte oder den Versicherten und einen Anspruch auf Witwen- oder Witwerrente für den Ehegatten und Waisenrente für die Kinder. Wird eine solche Verbindung von Rente und Hinterbliebenenversorgung nicht automatisch angeboten, ist zu empfehlen, den Hinterbliebenenschutz zusätzlich zu vereinbaren. Denn Ansprüche auf Betriebsrenten sind nicht vererbbar. Das für eine Vererbbarkeit in Frage kommende Kapital kommt vielmehr der Versichertengemeinschaft insgesamt zugute.

Unterstützung: die Förderung der Arbeitnehmerbeiträge.

Es gibt drei verschiedene Wege, mit denen der Staat den Aufbau einer Altersvorsorge im Betrieb unterstützt. Da jeder dieser Wege andere Vorteile bietet, sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genau prüfen, welche Förderung für sie am günstigsten ist.

1. Zulagen und Sonderausgabenabzug (Riester-Förderung).

Wie bei der privaten Eigenvorsorge können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 2002 auch für ihre Beiträge in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds direkte staatliche Zulagen bekommen oder die Beiträge als Sonderausgabe steuerlich geltend machen. Dieser Weg wird im Allgemeinen Riester-Förderung genannt. Die Höhe der Förderung richtet sich dabei nach

- dem Familienstand,
- der Anzahl der Kinder,
- den selbst aufgebrauchten Beiträgen.

Wer ab 2002 ein Prozent, ab 2004 zwei Prozent, ab 2006 drei Prozent und schließlich ab 2008 vier Prozent seines sozialversicherungspflichtigen Einkommens für die betriebliche Altersvorsorge aufwendet, erhält jeweils die maximale Förderung bei den Zulagen.

Doch diesen Beitrag müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht allein aufbringen. Denn von dem Eigenbeitrag wird die staatliche Zulage abgezogen.

Beispiel:

Eine Familie mit einem Einkommen von 30.000 € und zwei Kindern muss im Jahr 2008 insgesamt vier Prozent des Einkommens, also 1200 €, für die Altersvorsorge anlegen, um die volle Förderung zu bekommen. Hiervon erhält sie bereits 308 € Zulage für die beiden Eltern und 370 € für die beiden Kinder. Diese Beträge werden von der Sparleistung abgezogen, sodass die Familie nur noch 522 € Eigenbeitrag leisten muss, um die volle Förderung von insgesamt 678 € zu bekommen.

Wichtig: Die Riester-Förderung gibt es nur für Beiträge, für die vorher Steuern und Sozialabgaben abgeführt wurden.

Zeitraum	Maximale jährlich Zulage		
	Alleinstehende	Ehepaare*	Je Kind
2002 – 2003	38 €	76 €	46 €
2004 – 2005	76 €	152 €	92 €
2006 – 2007	114 €	228 €	138 €
Ab 2008	154 €	308 €	185 €

* Bei denen jeder eine eigene Altersvorsorge aufbaut.

Die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge können auch bei der Steuer als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Hierfür gelten unabhängig vom persönlichen Einkommen folgende Höchstgrenzen.

Zeitraum	Maximaler jährlicher Sonderausgabenabzug
2002 – 2003	525 €
2004 – 2005	1050 €
2006 – 2007	1575 €
Ab 2008	2100 €

Ab 2002 können also bei der Einkommenssteuererklärung Beiträge bis zu 525 €, ab 2008 sogar bis zu 2100 € als Sonderausgaben geltend gemacht werden, auch wenn dies mehr als 4 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens ist. Das kann zur Folge haben, dass die Steuerersparnis höher ist als die staatliche Zulage. Das Finanzamt prüft automatisch, ob die Steuerersparnis oder die Zulage günstiger für den Einzelnen ist. Übersteigt die Steuerersparnis den Förderbetrag, wird die Differenz bei der Einkommenssteuerveranlagung erstattet.

Die Besteuerung der Auszahlungen: Wer diesen Förderweg gewählt hat, muss die spätere Auszahlung im Alter voll versteuern.

2. Steuer- und Beitragsfreiheit.

Neben der Riester-Förderung gibt es noch eine weitere Möglichkeit der staatlichen Unterstützung: die so genannte Steuer- und Beitragsfreiheit. Diese kann zusätzlich oder als Alternative zur Riester-Förderung in Anspruch genommen werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können hierbei ab 2002 Teile ihres Entgelts bis zu einer Höchstgrenze von 2160 € steuer- und zunächst auch noch sozialabgabenfrei in Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge umwandeln.

Diese Variante der staatlichen Förderung ist aber bis zum 31.12. 2008 befristet. Ab 2009 müssen dann auf die Beiträge Sozialabgaben gezahlt werden. Die Steuerfreiheit bleibt erhalten.

Die zeitliche Begrenzung liegt auch im Interesse der Beschäftigten: Denn auf Dauer würde die Befreiung der Beiträge von den Sozialabgaben zur Schwächung der Sozialversicherungen führen. Die fehlenden Einnahmen etwa der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung müssten dann auf andere Weise wieder kompensiert werden. Dies würde entweder durch Leistungseinschränkungen oder Beitragserhöhungen geschehen. Beides aber ist nicht im Sinne der Mitglieder. Die Übergangszeit soll Betrieben die Gelegenheit geben, sich auf eine Förderung ohne Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung einzustellen.

Die Besteuerung der Auszahlungen: Auch wer diesen Förderweg gewählt hat, muss die spätere Rente voll versteuern.

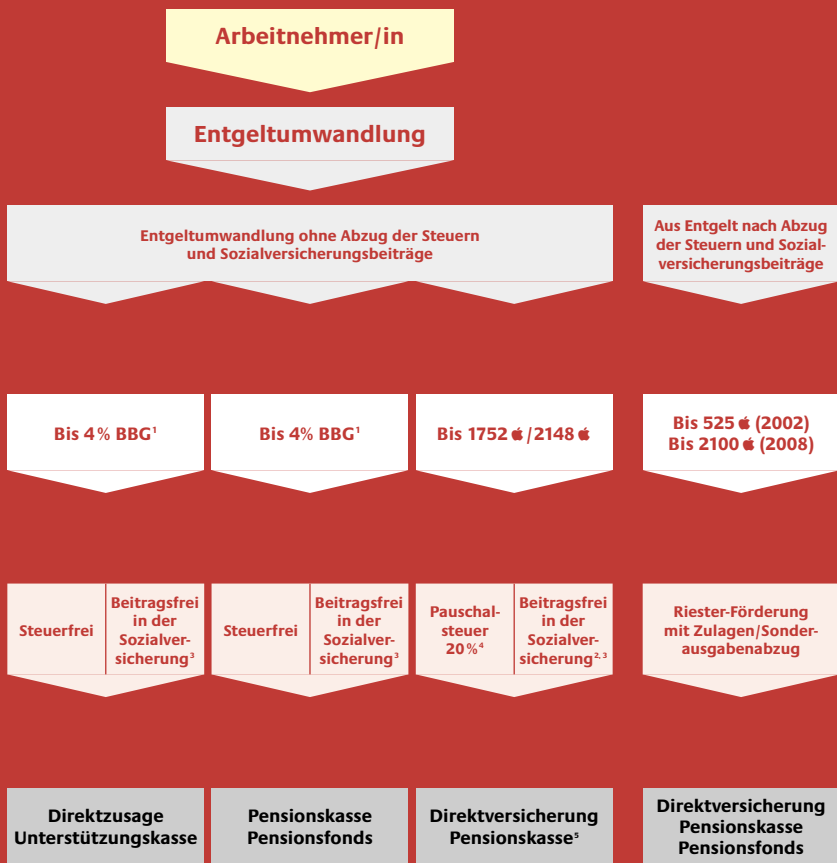
3. Pauschalsteuer.

Wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Beiträge zur Altersvorsorge in einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse anlegen wollen, können sie Gehaltsbestandteile auch pauschal mit 20 % versteuern. Bis zu 1752 € oder in Ausnahmefällen bis 2148 € im Jahr können so angelegt werden. Bis Ende 2008 müssen für Entgelt, das pauschal versteuert wird, keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Ausnahme: Beiträge an eine Pensionskasse können allerdings nur dann pauschal versteuert werden, wenn daneben die Möglichkeit der Steuerfreiheit bereits ausgeschöpft ist. Anders gesagt: Über 2160 € (2002) hinausgehende Beiträge an eine Pensionskasse sind zwar nicht mehr steuerfrei, können aber – in Grenzen – pauschal versteuert werden.

Die Besteuerung der Auszahlungen: Wer diesen Förderweg gewählt hat, muss seine Auszahlung im Alter – wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung – nur mit dem Ertragsanteil versteuern. Der steuerpflichtige Anteil hängt in diesem Fall also davon ab, in welchem Alter die Rente in Anspruch genommen wird. Bei einer Rente etwa, die mit 65 Jahren beginnt, beträgt der Ertragsanteil 27 %. Das heißt: Nur 27 % der Rentenzahlung werden steuerlich erfasst. Der übrige Teil bleibt steuerfrei.

Große Auswahl: die Förderung der betrieblichen Altersversorgung



¹ 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2002: 2160 €).

² Nur Entgeltumwandlung aus Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld).

³ Beitragsfreiheit endet am 31.12.2008.

⁴ Statt Steuerfreiheit pauschaler Steuersatz von 20% (+ Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer).

⁵ In Pensionskasse nur möglich, wenn die Steuer- und Beitragsfreiheit bereits durch Beitrag in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds ausgeschöpft ist.

Entscheidungshilfe: die Wahl des besten Förderweges.

Fünf verschiedene Anlageformen und drei unterschiedliche Arten der Förderung mit unterschiedlichen Höchstsätzen und Laufzeiten. Ohne Hilfe eines Experten scheint die Wahl der richtigen betrieblichen Altersvorsorge für den Einzelnen nur schwer möglich zu sein. Doch in der Praxis reduziert sich die Auswahl für die Beschäftigten aus folgenden Gründen auf ein übersichtliches Maß:

- In vielen Branchen haben Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mittlerweile Tarifverträge zur betrieblichen Altersvorsorge abgeschlossen. Diese legen für die Beschäftigten fest, wie sie das Recht auf Entgeltumwandlung nutzen können. Für Gewerkschaftsmitglieder sind diese Vereinbarungen automatisch bindend. Für Beschäftigte, die nicht in der Gewerkschaft sind, können diese – meist sehr günstigen Regelungen – in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag festgelegt werden.
- Der Arbeitgeber muss zwar eine Möglichkeit zur Entgeltumwandlung anbieten. Bietet er aber eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an, kann er den Anspruch auf diese Wege beschränken. Ansonsten haben die Beschäftigten das Recht, eine Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung zu verlangen.

Steuerbefreiung oder Riester-Förderung?

Beschäftigte müssen letztlich nur die Frage entscheiden, welche Art der staatlichen Förderung sie in Anspruch nehmen wollen. Die meisten bisher vereinbarten Tarifverträge lassen die freie Wahl zwischen der Riester-Förderung mit Zulagen und Sonderausgabenabzug oder der Förderung durch Befreiung von Steuern und – vorübergehend noch – von Sozialabgaben.

Welches der beiden Förderangebote das günstigste ist, hängt dabei von folgenden Faktoren ab:

- Familienstand (verheiratet, allein stehend)
- Alleinverdiener- oder Doppelverdienererhe
- Zahl der Kinder
- Höhe des Einkommens
- Höhe des jährlichen Sparbetrages

Auf Familien zugeschnitten: die Riester-Förderung.

Familien oder Alleinstehende mit Kindern und geringem oder durchschnittlichem Einkommen sind gut beraten, einen Durchführungsweg zu wählen, der die Riester-Förderung zulässt. Das ist die Direktversicherung, die Pensionskasse oder der Pensionsfonds. Ab 2002 reicht hier ein eigener Beitrag in Höhe von einem Prozent des Bruttoeinkommens (inklusive der Zulagen), um die volle Zulage zu erhalten. Ab 2008 sind es vier Prozent. Besonders durch die hohen Kinderzulagen ist die Riester-Förderung für Familien meist günstiger als die Möglichkeit der Steuer- und Beitragsbefreiung.

Beispiel 1:*

Eine Familie mit einem Einkommen von 30.000 € und zwei Kindern spart im Jahr 2002 ein Prozent ihres Einkommens. Das sind 300 €. Davon muss sie 132 € selbst zahlen. 168 € bekommt sie als Zulage. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit müsste sie für diese Altersvorsorge unterm Strich 238 € aufbringen.

Wenn die Familie im Jahr 2008 vier Prozent ihres Einkommens spart, muss sie für einen Sparbeitrag von 1200 € nur 522 € selbst zahlen. 678 € bekommt sie als Zulage. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit müsste sie für diese Altersvorsorge unterm Strich 956 € aufbringen.

Beispiel 2:*

Eine allein erziehende Mutter mit einem Kind und einem Einkommen von 15.000 € spart im Jahr 2002 ein Prozent ihres Einkommens. Das sind 150 €. Davon muss sie 66 € selbst zahlen. 84 € bekommt sie als Zulage. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit müsste sie für diese Altersvorsorge unterm Strich 119 € aufbringen.

Wenn sie im Jahr 2008 vier Prozent ihres Einkommens spart, muss sie für einen Sparbeitrag von 600 € nur 261 € selbst zahlen. 339 € erhält sie als Zulage. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit müsste sie für diese Altersvorsorge unterm Strich 478 € aufbringen.

* Die individuelle Situation kann von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein. Deshalb können diese und die folgenden Beispiele nur näherungsweise Anhaltspunkte liefern. Insbesondere können die Beispiele für das Jahr 2008 nur Prognosen sein.

Förderung des Ehegatten.

Für Ehepaare mit nur einem Einkommen bietet die Altersvorsorge mit der Riester-Förderung einen zusätzlichen Vorteil: Ist eine Ehefrau (oder ein Ehemann) nicht erwerbstätig und nicht sozialversicherungspflichtig, kann sie trotzdem für ihre Altersvorsorge die Zulagenförderung erhalten. Die Frau muss lediglich einen Vertrag zur Altersvorsorge auf ihren eigenen Namen abschließen. Zahlt ihr sozialversicherungspflichtiger Ehepartner seinen Mindesteigenbeitrag, erhält auch sie die Zulage. Ohne einen eigenen Beitrag zu leisten, erhält sie ab 2008 also 154 € jährlich. Wenn nicht anders vereinbart, fließt dann auch die Kinderzulage von 185 € pro Kind automatisch auf das Konto der Ehefrau.

Die Ausnahme: Hat die Frau Kinder unter drei Jahren, erwirbt sie in dieser Zeit automatisch eigene Rentenansprüche. Um die volle Zulage zu erhalten, muss sie dann einen kleinen Mindesteigenbeitrag leisten. Ist die gesetzliche dreijährige Kindererziehungszeit vorbei und die Frau danach nicht rentenversicherungspflichtig, entfällt der Eigenbeitrag wieder.

Versicherung der Ehefrau über den Betrieb.

Nicht erwerbstätige Ehefrauen können unter bestimmten Umständen die Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge für sich nutzen. Pensionskassen bieten für die Angehörigen ihrer Mitglieder besondere Gruppentarife an, die als ergänzende private Altersvorsorge anerkannt und auch förderfähig sind. Solche Gruppenversicherungsverträge sind auch bei Lebensversicherern möglich. Über diese Gruppenverträge kann der nicht erwerbstätige Ehepartner seinen förderfähigen Vertrag abschließen und die Förderung erhalten.

Der Vorteil eines solchen Angebots ist – neben meist günstigeren Konditionen – die einfache Abwicklung der Altersvorsorge für die ganze Familie. Den größten Teil des Verwaltungsaufwands übernimmt auch hier der Arbeitgeber zusammen mit dem Träger der betrieblichen Altersvorsorge.

Gibt es dieses Angebot über den Betrieb nicht, muss sich der nicht erwerbstätige Ehepartner um einen eigenen Vertrag bei einem privaten Anbieter auf dem freien Markt kümmern, um die Förderung zu bekommen.

Riester-Förderung für Familien mit zwei Einkommen.

Für gut verdienende Familien ist die Entscheidung für die Riester-Förderung nicht so eindeutig. Die Summe der Zulagen und des Sonderausgabenabzugs liegt unter der aus Steuer- und Beitragsbefreiung.

Beispiel 3:*

Ein Ehepaar mit zwei Einkommen von insgesamt 50.000 € und zwei Kindern spart im Jahr 2002 ein Prozent des Einkommens. Das sind 500 €. Bei der Riester-Förderung muss sie 332 € selbst zahlen. 168 € gibt es als Zulage. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit muss sie für diese Altersvorsorge unterm Strich 254 € aufbringen.

Wenn die Familie im Jahr 2008 vier Prozent ihres Einkommens spart, muss sie für einen Sparbeitrag von 2000 € bei der Riester-Förderung 1322 € selbst zahlen. 678 € gibt es als Zulage. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit muss sie für diese Altersvorsorge unterm Strich 1060 € aufbringen.

Bei dieser Rechnung muss man aber berücksichtigen, dass bei der Riester-Förderung für den Sparbetrag Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Dadurch fällt die gesetzliche Rente für beide Ehepartner und auch die Witwen- oder Witwerrente später höher aus, als es bei der Wahl von Steuer- und Beitragsfreiheit der Fall wäre.

*Die individuelle Situation kann von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein. Deshalb können diese und die folgenden Beispiele nur näherungsweise Anhaltspunkte liefern. Insbesondere können die Beispiele für das Jahr 2008 nur Prognosen sein.

Steuer- und Beitragsfreiheit für Singles und Paare ohne Kinder.

Für Alleinstehende und Paare ohne Kinder sowie für Familien mit Kindern und überdurchschnittlichem Einkommen ist die Befreiung von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen meist der günstigere Weg. Das gilt vor allem, wenn sie die Möglichkeit nutzen, mehr als die empfohlenen Prozente vom Einkommen für die Betriebsrente zurückzulegen.

Beispiel 4:*

Ein Ehepaar ohne Kinder mit zwei Einkommen von insgesamt 50.000 € nutzt die Riester-Förderung im Jahr 2002 bis zur Höchstgrenze des Sonderausgabenabzugs. Das sind 1050 € (2 x 525 €). Davon müssen sie 731 € selbst zahlen. 319 € erhalten sie als Förderung. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit müssen sie für diese Altersvorsorge unterm Strich nur 515 € aufbringen.

Im Jahr 2008 muss das Paar bei maximaler Ausnutzung des Sonderausgabenabzugs von 4200 € dann 2972 € selbst zahlen. 1228 € bekommen sie als Förderung. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit müssen sie für diese Altersvorsorge unterm Strich nur 2119 € aufbringen.

Beispiel 5:*

Ein Alleinstehender mit einem Einkommen von 25.000 € nutzt die Riester-Förderung im Jahr 2002 bis zur Höchstgrenze des Sonderausgabenabzugs. Das sind 525 €. Davon muss er 354 € selbst zahlen. 171 € gibt es als Förderung. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit muss er für diese Altersvorsorge unterm Strich nur 246 € aufbringen.

2008 muss er bei maximaler Ausnutzung des Sonderausgabenabzugs von 2100 € dann 1486 € selbst zahlen. 614 € bekommt er als Förderung. Bei Steuer- und Beitragsfreiheit muss er für diese Altersvorsorge unterm Strich nur 1060 € aufbringen.

*Die individuelle Situation kann von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein. Deshalb können diese Beispiele nur näherungsweise Anhaltspunkte liefern. Insbesondere können die Beispiele für das Jahr 2008 nur Prognosen sein.

Dabei ist jedoch zu bedenken:

- Beitragsbefreiung bedeutet unter anderem den Verlust von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung. Die spätere gesetzliche Rente wird daher bei der Wahl dieses Förderweges geringer ausfallen.
- Die nicht erwerbstätige Ehefrau (oder der Ehemann) hat keinen Anspruch auf Förderung, wenn der erwerbstätige Ehegatte für seine betriebliche Altersvorsorge allein die Förderung über Steuer- und Beitragsfreiheit oder Pauschalversteuerung wählt. Auch die Kinderzulage entfällt.
- Die Möglichkeit der Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen endet 2008. Dann kann die Riester-Förderung in verstärktem Maße die günstigere Alternative sein.

Verhandlungssache: der Beitrag des Arbeitgebers.

Die betriebliche Altersvorsorge war bisher eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und wurde in der Regel von ihm allein finanziert.

Eine Pflicht, sich an der Alterssicherung seiner Beschäftigten finanziell zu beteiligen, ist für den Arbeitgeber auch durch das neue Recht auf betriebliche Altersversorgung nicht entstanden.

Die ersten Tarifverträge zur Alterssicherung zeigen aber, dass die Arbeitgeber bereit sind, ihre Beschäftigten beim Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung finanziell zu unterstützen. Meist werden die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers oder ersparte Beitragsanteile des Arbeitgebers zur Sozialversicherung zu diesem Zweck verwendet.

Für die Betriebe hat der Zuschlag zur Altersvorsorge einen doppelten Vorteil. Sie können ihren Beschäftigten ein zusätzliches, finanziell attraktives Angebot machen und müssen dafür weder Steuern noch Sozialbeiträge zahlen.

Bei Rückstellungen des Arbeitgebers für eine Direktzusage oder eine (rückgedeckte) Unterstützungskasse besteht keine Grenze für diese Befreiung. Sie sind unbegrenzt steuer- und beitragsfrei.

Bei Pensionskasse und Pensionsfonds können die Arbeitgeberbeiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von Steuern und Sozialbeiträgen befreit werden. Das sind derzeit 2160 €. Diese Grenze gilt allerdings für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge aus Entgeltumwandlung zusammen. Wird dieser Betrag durch die Zuwendungen des Arbeitgebers voll ausgeschöpft, kann der Arbeitnehmer diese Art der Förderung nicht mehr in Anspruch nehmen.

Daneben gibt es aber bei Beiträgen in eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse die Möglichkeit, die Beiträge bis zur Grenze von in der Regel 1752 € in Höhe von 20 Prozent pauschal zu versteuern. Bis zu diesem Betrag sind die Zahlungen auch sozialversicherungsfrei. Die Beiträge des Arbeitgebers und die Beiträge der Arbeitnehmerseite werden dabei zusammengerechnet. Übersteigt der gesamte Beitrag des Arbeitgebers diese Grenze, muss der darüber hinausgehende Teil des Beitrages voll versteuert werden.

Optimale Kombinationen.

In der Regel werden sich Arbeitgeber und Beschäftigte auf einen Durchführungsweg und die Art der Förderung einigen. Werden dann noch die Sparbeträge in den empfohlenen Höhen gewählt, reichen die Mittel der zusätzlichen Altersvorsorge aus, um im Alter einen angemessenen Lebensstandard zu wahren.

Die neu geschaffenen Fördermöglichkeiten bieten aber auch Unterstützung für diejenigen, die darüber hinaus für ihr Alter vorsorgen wollen. Denn bei optimaler Nutzung der staatlichen Förderung – und entsprechender Unterstützung durch den Arbeitgeber – können für die Beschäftigten drei Ströme auf das Konto der betrieblichen Altersvorsorge fließen:

- In einer Pensionskasse oder in einem Pensionsfonds kann die Steuer- und Beitragsfreiheit bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung ausgeschöpft werden. Dabei ist es egal, ob die Beiträge vom Arbeitgeber oder – wirtschaftlich gesehen – von dem Beschäftigten über Entgeltumwandlung oder von beiden gemeinsam aufgebracht werden. Im Jahr 2002 können so 2160 € angelegt werden.
- Darüber hinaus kann in eine Direktversicherung bis zur Grenze von in der Regel 1752 € pauschal versteuert eingezahlt werden. Das gilt auch bei Zahlungen in Pensionskassen. Hier allerdings nur, wenn zuvor die Steuerfreiheit in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze ausgenutzt wurde.
- Zusätzlich kann von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer für einen weiteren Anlagebetrag die Riester-Förderung in vollem Umfang in Anspruch genommen werden. Voraussetzung: Die Entgeltumwandlung muss aus Entgelt erfolgen, für das bereits Steuern und Sozialbeiträge abgeführt wurden. Bis 525 € können dann ab 2002 als Sonderausgaben bei der Steuererklärung geltend gemacht werden.
- Unberücksichtigt ist bei dieser Aufzählung noch die Möglichkeit der Rückstellung über eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse. Auch sie ist von der Steuer und von Sozialbeiträgen befreit.

Checkliste: Daran sollten Sie denken!

1. Übereilen Sie nichts.

Als Erstes sollten Sie prüfen, ob es in Ihrem Unternehmen bereits eine betriebliche Altersvorsorge gibt. Warten Sie deshalb in jedem Fall mit dem Abschluss eines privaten Altersvorsorgevertrages. Denn eine betriebliche Altersversorgung kann für Sie wesentlich günstiger sein und wird ebenfalls staatlich gefördert.

2. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber oder Betriebsrat.

Ein Ziel der neuen Regelungen ist es, in den Betrieben und bei den Tarifparteien neue Initiativen für die Altersvorsorge anzuregen. Das gilt besonders für Betriebe, die noch keine betriebliche Altersvorsorge anbieten. In Unternehmen, die bereits eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, ist zu prüfen, ob Sie durch die neuen Regelungen eine günstigere Form der staatlichen Förderung in Anspruch nehmen können.

3. Lassen Sie sich ausführlich beraten.

Welcher Durchführungsweg der günstigste ist, hängt von Ihrer persönlichen Situation ab. Ihr Arbeitgeber, der Betriebsrat oder Ihr Steuerberater können für Sie ausrechnen, ob die steuerliche Begünstigung oder die Zulagen sinnvoller sind. Das sollten Sie übrigens auch immer dann überprüfen lassen, wenn sich Ihre Lebenssituation – etwa durch Heirat oder Kinder – verändert.

4. Prüfen Sie Ihre bisherige betriebliche Altersvorsorge.

Wenn in Ihrem Betrieb lediglich eine Direktzusage oder Unterstützungskasse als Form der betrieblichen Altersvorsorge besteht, können Sie dafür keine Riester-Förderung bekommen. Ihr Arbeitgeber kann Ihre Anwartschaften aber auf einen Pensionsfonds übertragen. Für die Beiträge zum Pensionsfonds bekommen Sie dann die staatliche Förderung. Stellt der Arbeitgeber die betriebliche Altersvorsorge nicht um, können Sie in jedem Fall verlangen, dass er für Sie zusätzlich eine Direktversicherung abschließt.

5. Denken Sie an Ihren Ehepartner.

Wenn Sie sich bei der betrieblichen Altersvorsorge für die Riester-Förderung entscheiden, kann auch Ihr Ehepartner von Ihrer betrieblichen Altersvorsorge profitieren. Denn auch ein nicht erwerbstätiger Ehepartner wird gefördert. Voraussetzung ist, dass Ihre Ehefrau oder Ihr Ehemann einen eigenen Altersvorsorgevertrag abschließt. Manche Betriebe bieten dies für die Ehepartner ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich mit an. Für den privaten Vertrag bekommt sie oder er dann die Zulagen – ohne eigene Beiträge leisten zu müssen.

Wenn ein Vertragsabschluss über den Betrieb nicht möglich ist, muss Ihr Ehepartner einen privaten Vertrag zur Altersvorsorge abschließen.



Service und Adressen

Die gesetzlichen Grundlagen und was darin geregelt ist.

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG): enthält arbeitsrechtliche Vorschriften, Durchführungswege, Umwandlungsanspruch, Unverfallbarkeit, Abfindung/Übertragung, Anpassung und Insolvenzschutz.

Einkommenssteuergesetz (EStG): enthält steuerliche Regelungen, u. a. zur Steuerbefreiung der Beiträge, einschließlich Riester-Förderung.

Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG): enthält Regelungen zur Versicherungsaufsicht bei den Pensionskassen, Direktversicherungen und – jetzt neu – zu den Pensionsfonds. Sie werden durch weitere Verordnungen ausgestaltet.

Körperschaftsteuergesetz (KStG): enthält Sondervorschriften für Versicherungsunternehmen, Pensionskassen und Pensionsfonds.

Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) und Arbeitsentgeltverordnung (ArEV): enthalten die Regelungen zur Beitragspflicht/-freistellung in der Sozialversicherung.

Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (AltZertG): findet für die Betriebsrente grundsätzlich keine Anwendung, enthält aber Definitionen, auf die im Einkommenssteuergesetz zur Riester-Förderung verwiesen wird.

Internetadressen.

Diese Gesetze finden Sie im Volltext unter www.bma.bund.de und dort unter Gesetze oder unter www.bmj.de und dort unter Bundesrecht/Gesamtliste.

Tarifvereinbarungen und Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Altersvorsorge.

Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge sind als soziale Angelegenheiten der Mitbestimmung des Betriebsrates vorbehalten. Das ist die Grundlage für Betriebsvereinbarungen zur Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge.

Daneben folgt aus der Tarifautonomie die Möglichkeit zum Abschluss von Tarifverträgen zur betrieblichen Altersversorgung. Diese kollektiven Grundlagen sind die wesentlichen Pfeiler für die Breitenwirkung der betrieblichen Altersvorsorge.

Genauere Informationen zu den Tarifvereinbarungen.

■ Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums:

Verzeichnis aller für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge und eine Übersicht der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen des Vorjahres unter www.bma.bund.de und dort unter Arbeit/Arbeitsrecht.

■ WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung:

Übersicht über die wichtigsten Tarifverträge zur Altersvorsorge (Stand September 2001)

Als PDF-Datei zum Herunterladen unter www.tarifvertrag.de, dort weiter unter Stichworte und dort unter Altersversorgung.

Adressen

Bundesministerium der Finanzen

11016 Berlin
Tel.: (0 30) 22 42-0
Fax: (0 30) 22 42-32 60
E-Mail: poststelle@bmf.bund.de
www.bundesfinanzministerium.de

Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen

in der Bundesversicherungsanstalt für
Angestellte
Ruhrstraße 2
10709 Berlin
Tel.: (0 30) 8 65-1
Fax: (0 30) 8 65-2 72 40
E-Mail: zulagenstelle@bfa-berlin.de
www.bfa-berlin.de

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.

Rohrbacher Straße 12
69115 Heidelberg
Tel.: (0 62 21) 2 14 22
Fax: (0 62 21) 2 42 10
E-Mail: info@aba-online.de
www.aba-online.de

Pensions-Sicherungs-Verein

Berlin-Kölnische-Allee 2-4
50969 Köln
Tel.: (02 21) 9 36 59-0
Fax: (02 21) 9 36 59-299
E-Mail: info@psvag.de
www.psvag.de

Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen

Graurheindorfer Straße 108
53117 Bonn
Tel.: (02 28) 4 22-80
Fax: (02 28) 4 22-74 94
E-Mail: poststelle@bav.bund.de
www.bav.bund.de

Deutscher Gewerkschaftsbund

Burgstraße 29
10178 Berlin
Tel.: (0 30) 2 40 60-0
Fax: (0 30) 2 40 60-4 71
E-Mail: info@bundesvorstand.dgb.de
www.dgb.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel.: (0 30) 20 33-0
Fax: (0 30) 20 33-10 55
E-Mail: info@bda-online.de
www.bda-online.de

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)

Eysseneckstraße 55
60322 Frankfurt am Main
Tel.: (0 69) 15 22-0
Fax: (0 69) 15 22-3 20
E-Mail: vdr.frankfurt@vdr.de
www.vdr.de

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11017 Berlin

Gestaltung:
KNSK Werbeagentur GmbH
Alte Rabenstraße 1, 20148 Hamburg

Druck:
Gotha Druck GmbH
Gutenbergstraße 3, 99869 Wechmar

Stand:
Januar 2002 (mp)