

Zusätzliche Altersversorgung clever finanzieren

Die Rentenreform 2001 gab der betrieblichen Altersversorgung neue grundlegende Impulse. Arbeitnehmer haben jetzt einen Rechtsanspruch, Teile ihrer Bezüge in eine Altersversorgung umzuwandeln. Mit intelligenten und innovativen Lösungen können sie eine zusätzliche Versorgung aufbauen und Arbeitgeber können Kosten sparen.

Das Interesse der Arbeitnehmer an zusätzlicher Altersvorsorge steigt mit dem Angebot an bezahlbaren Finanzierungsmodellen. Die Praxis zeigt, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer an der betrieblichen Altersversorgung relativ hoch ist, wenn durch entsprechende Konstruktionen die zusätzliche kapitalgedeckte Vorsorge ohne Einbußen am Nettoeinkommen möglich ist.

Insbesondere die folgend dargestellten Modelle haben sich bewährt:

Betriebliche Altersversorgung statt vermögenswirksamer Leistungen

Arbeitnehmer können unabhängig von ihrem Einkommen vermögenswirksame Leistungen in verschiedenen Anlageformen ansparen.

Die Beteiligung der Arbeitgeber an den vermögenswirksamen Leistungen und deren Höhe ist entweder im Tarifvertrag verankert oder einzelvertraglich ge-



Jetzt vorsorgen, um im Alter zu punkten!

regelt. Der Anlagebetrag von maximal 40 EUR im Monat ist im Rahmen vermögenswirksamer Leistungen in voller Höhe steuer- und sozialversicherungspflichtig. Das Einkommen des Arbeitnehmers reduziert sich durch diese Abgaben.

Verzichtet der Arbeitnehmer dagegen auf seine vermögenswirksamen Leistungen und bringt stattdessen den Betrag in eine betriebliche Altersversorgung ein, bleibt der Beitrag bei entsprechender Gestaltung steuer- und (bis einschließlich 2008) sozialversicherungsfrei. Bei unverändertem Nettoeinkommen fließt dadurch ein erheblich höherer Beitrag in die Altersversorgung als bei der vermögenswirksamen Leistung.

Wandelt der Arbeitnehmer zu-

sätzlich zu seinem Verzicht auf vermögenswirksame Leistungen einen gleich hohen Betrag aus anderen Gehaltsbestandteilen in eine betriebliche Altersversorgung um, wird er dadurch in seinem Netto nicht stärker belastet, als bei der herkömmlichen An-

Inhalt

Zusätzliche Altersversorgung clever finanzieren

Betriebliche Altersversorgung statt vermögenswirksamer Leistungen

Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitszeitkonten

Betriebliche Altersversorgung statt Gehaltserhöhung

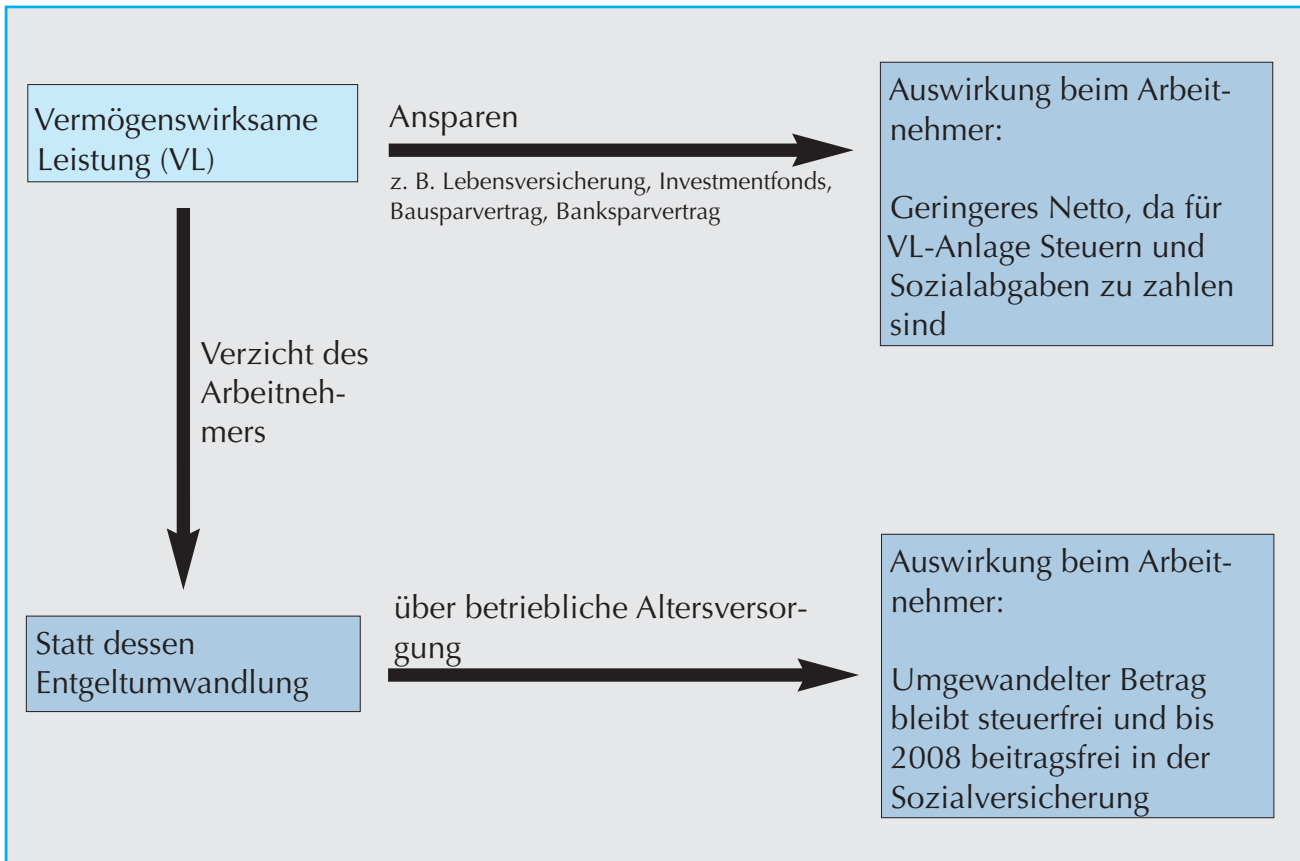
lage der vermögenswirksamen Leistungen. Aus Beispielrechnungen des IPV geht hervor, dass bei einer gleich hohen Verzinsung der Sparformen das Anlageergebnis entsprechend der Sparleistung verdoppelt werden

kann.

Auch für den Arbeitgeber ergeben sich aus diesem Systemwechsel Vorteile:

Gesparte Sozialversicherungsbeiträge reduzieren die Lohn-

nebenkosten. Zusätzlich wird teilweise der gesetzliche Anspruch der Arbeitnehmer auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfüllt.



Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitszeitkonten

Die Einrichtung von Arbeitszeitkonten ermöglicht eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit. Arbeitgeber können die Arbeitszeit der Arbeitnehmer an die jeweilige Auftragslage anpassen. Arbeitnehmern wird es in begrenztem Maße möglich, ihre Arbeitszeit nach individuellen Interessen zu gestalten. Darüber hinaus können die Guthaben dieser Arbeitszeitkonten auch für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung ge-

nutzt werden. Wird vor Fälligkeit der Arbeitszeitkonten vereinbart, dass die Guthaben in betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden sollen, liegt steuerliche Entgeltumwandlung vor.

Die Besteuerung richtet sich nach dem gewählten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung.

Somit können für die versicherungsförmigen Wege die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG (Pensionskasse und Pensionsfonds), die Lohnsteuerpau-

schalierung nach § 40b EStG (Direktversicherung, Pensionskasse) oder auch der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (Riesterprodukte), in Frage kommen. Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen können Beiträge in unbegrenzter Höhe einkommensteuerfrei umgewandelt werden.

In der Leistungsphase gelten je nach gewähltem Durchführungsweg unterschiedliche steuerliche Behandlungen.

Altersvorsorgebeiträge aus Entgeltumwandlung zählen auch in

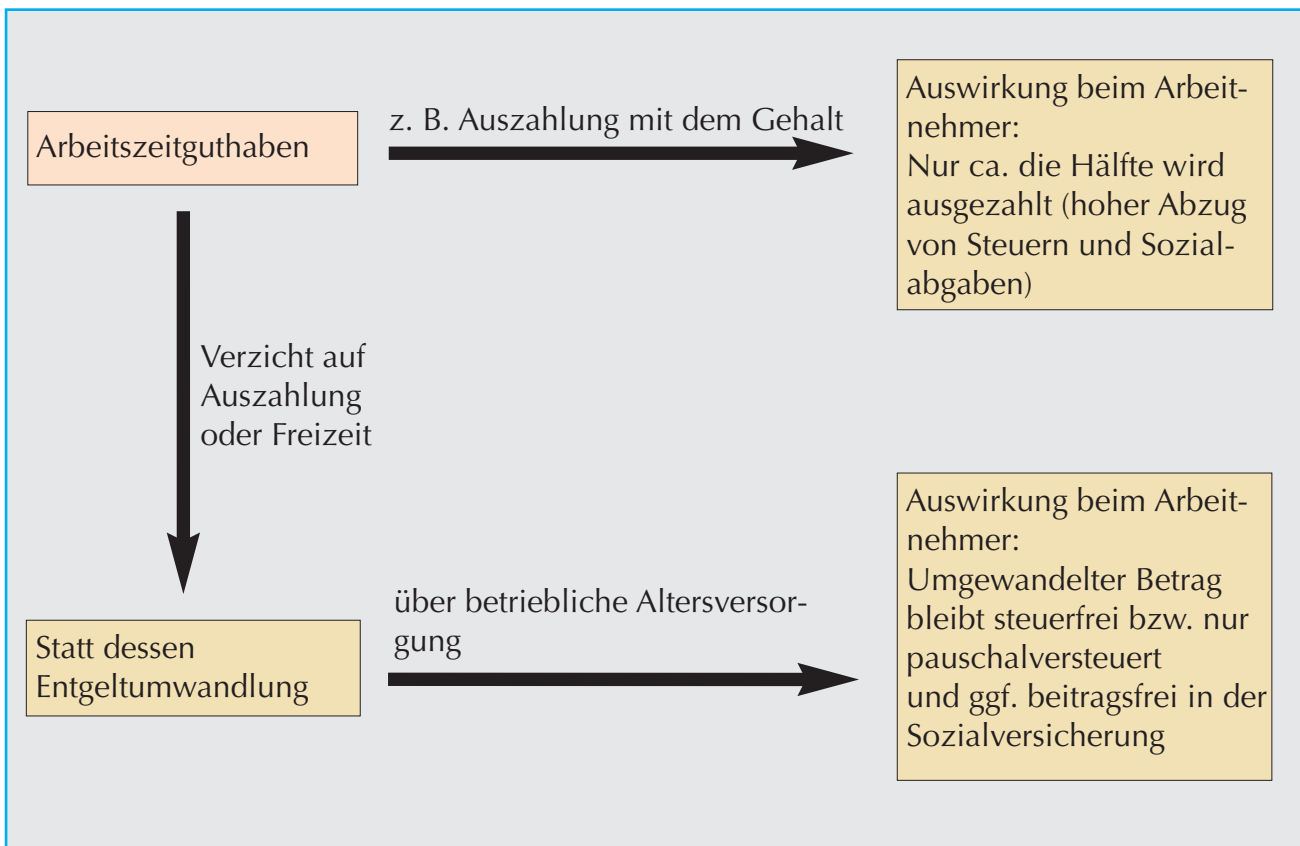
diesem Fall bis maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung und bis Ende 2008 nicht zum beitragspflichtigen Entgelt. Werden Guthaben aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit, Erreichens einer Altersgrenze oder Tod des Arbeitnehmers für betriebliche Altersversorgung verwendet, unterliegen diese unter

den Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV als Arbeitsentgelt nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

Somit können sowohl kurzfristig, im Rahmen der Entgeltumwandlung, als auch langfristig, gemäß § 23b Abs. 3a SGB IV aufgebaute Arbeitszeitkonten steuer- und beitragsfrei für betriebliche Al-

tersversorgung hoch rentabel genutzt werden.

Die Umwandlung aufgebaute Arbeitszeitguthaben stellt daher für den Arbeitnehmer eine rentable Variante für den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung dar.



Betriebliche Altersversorgung statt Gehaltserhöhung

Der Verzicht auf eine geplante Erhöhung der Bezüge zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung erfreut sich zunehmender Beliebtheit, da dieses Modell nicht zu einer Minderung des gewohnten Nettolohnes führt.

Auch ist ein Verzicht auf die in der Regel sozialabgabenpflichtige und steuerlich progressiv belastete Gehaltserhöhung leichter

zu verkraften. Denn von einem Euro Gehaltserhöhung wird nach Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen in der Regel nur etwa die Hälfte an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Somit wirkt sich eine Gehaltserhöhung oft nicht in dem Maße aus, wie es der Arbeitnehmer erwartet.

Verzichtet er demgegenüber auf die geplante Gehaltserhöhung und bringt den Betrag stattdessen in eine betriebliche Altersversorgung ein, wird der Abzug von Steuern und Sozialabgaben

vermieden. Der Betrag der Gehaltserhöhung fließt ungeschmälert auf das Versorgungskonto. Durch den höheren Anlagebetrag ergeben sich entsprechend höhere erreichbare Leistungen.

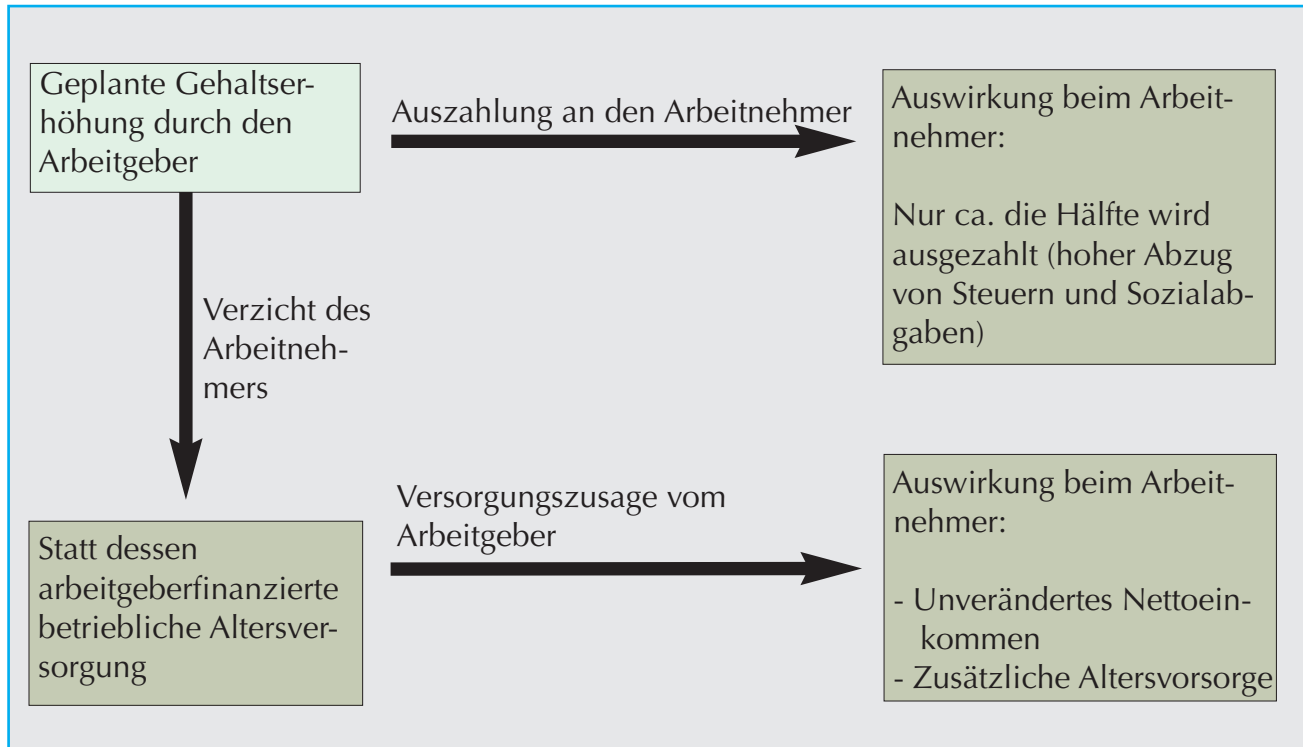
Da es sich bei diesem Modell um eine originär vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung handelt und nicht um eine Entgeltumwandlung, entstehen auch über das Jahr 2008 hinaus keine zusätzlichen Sozialversicherungsabgaben (vgl. Grabner, BetrAV 2003, S. 17 ff.).

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet, ohne gesetzlich unverfallbare Anwartschaften erworben zu haben, können seine Ansprüche vertraglich gesichert werden. So stellt auch ein möglicher

späterer Arbeitgeberwechsel kein Problem dar.

Zu bedenken ist, dass bei Verzicht auf eine Gehaltserhöhung für diese Gehaltsteile keine Beiträge mehr in die gesetzliche

Rentenversicherung fließen. Dadurch ergibt sich eine Minderung der gesetzlichen Rente. Diese wird durch die betrieblichen Versorgungsleistungen jedoch mehr als ausgeglichen.



Alle vorgestellten Modelle bieten unterschiedliche Anreize, den ursprünglichen Verwendungszweck in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwidmen. Sie verbindet die Idee, kapitalgedeckte zusätzliche Altersversorgung bei unverändertem Nettoeinkommen flexibel, sicher und rentabel aufzubauen. Diese Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung begünstigt insbesondere den eigenen Aufbau einer Altersversorgung und kann die Einführung einer zusätzlichen kapitalgedeckten Pflichtversorgung möglicherweise vermeiden.

Der Arbeitnehmer sollte die Möglichkeit nutzen und sich eine Altersversorgung aufbauen,

die zur Sicherung seines Lebensstandards im Alter beiträgt.

Der Arbeitgeber andererseits erzielt Kosteneinsparungen durch entfallende Sozialversicherungsbeiträge. Die personalwirtschaftlichen Vorteile erschließen sich erst bei näherer Betrachtung: Die gesetzlichen Rentenkürzungen und die geplante Anhebung der Regelaltersgrenze auf das Alter 67 verhindern zukünftig die Inanspruchnahme einer auch betriebswirtschaftlich sinnvollen vorgezogenen Altersrente.

Erst die betriebliche Zusatzrente ermöglicht den Ausgleich der gesetzlichen Rentenkürzungen und somit weiterhin einen vorzeitigen Bezug der gekürzten

gesetzlichen Leistungen ohne Einschränkung der persönlichen Lebensumstände. Dies stellt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber einen Vorteil dar.

Herausgeber:

Industrie-Pensions-Verein e.V.
Beethovenstr. 2, 26316 Varel
Tel.: (0 44 51) 9 29 - 0, Fax - 3 33
www.ipv.de

E-Mail: info@ipv.de
Selbstverlag
Verantwortlich für den
Herausgeber:

Wolfgang Peters, IPV, Varel
Autor:
Hartmut Bäumer, IPV-Geschäftsstelle
Süd

Bildnachweis:

S. 1: mev
Gesamtherstellung:
Industriedruck Nickel,
Oldenburg

Erscheinungsweise:
halbjährlich