

Alterseinkünftegesetz (AltEinkG)

- Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

Das am 11. Juni 2004 verabschiedete Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) hat umfassende Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung.

Es ergeben sich zahlreiche Änderungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG), in der Steuergesetzgebung und in der Sozialgesetzgebung, die überwiegend zum 01.01.2005 in Kraft treten.

Zahlung von Eigenbeiträgen in entgeltfreien Zeiten (§ 1a BetrAVG)

Arbeitnehmer, die sich für eine Entgeltumwandlung entschieden haben, deren Arbeitsverhältnis aber ohne Einkommen fortbesteht (zum Beispiel Elternzeit oder Krankheit), haben das Recht, die betriebliche Altersversorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Das Recht auf Eigenbeiträge bei der Gehaltsumwandlung beschränkt sich auf die Durchführungswege der Direktversicherung, der Pensionskasse und des Pensionsfonds.

Da die Sonderregelungen der Entgeltumwandlung entsprechend Anwendung finden, gilt für die eigenen Beiträge des Arbeitnehmers sofortige Unverfallbarkeit und sofortiger gesetzlicher Insolvenzschutz.

Neuregelung der Abfindungsmöglichkeiten (§ 3 BetrAVG)

Ab 01.01.2005 gilt ein grundsätzliches Abfindungsverbot für



Die Würfel sind gefallen. Neuregelungen in der betrieblichen Altersversorgung

gesetzlich unverfallbare Anwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und für laufende Renten.

Damit soll der zunehmenden Bedeutung der Betriebsrenten für die Altersversorgung Rechnung getragen werden.

Ausgenommen vom Abfindungsverbot sind lediglich Kleinanwartschaften und Kleinrenten. Diese kann der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbeitrag ein Prozent, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel, der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht überschreitet (2004: 24,15 EUR monatliche Rente bzw. 2.898 EUR bei einer Kapitalleistung).

Eine Abfindung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Unternehmen

von seinem neuen Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht (siehe Portabilität).

Abgefunden werden dürfen nur noch laufende Betriebsrenten, die bereits vor dem 01.01.2005 erstmals gezahlt worden sind, sowie Versorgungsanwartschaften, die nur vertraglich unverfallbar sind.

Ebenfalls abgefunden werden dürfen Anwartschaften während des fortlaufenden Arbeitsverhältnisses, sowie Anwartschaften auf Verlangen des Arbeitnehmers bei Erstattungen der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Für die Ermittlung des Abfindungsbetrages gelten die Regelungen zur Berechnung des Übertragungswertes entsprechend (§ 4 BetrAVG).

Inhalt

Alterseinkünftegesetz - Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

- Zahlung von Eigenbeiträgen in entgeltfreien Zeiten
- Neuregelung der Abfindungsmöglichkeiten
- Regelungen der Übertragung (Portabilität)
- Erweiterter Auskunftsanspruch
- Änderung im Insolvenzschutz
- Sonderregelung für den öffentlichen Dienst
- Auswirkungen auf die Direktversicherung

Einkommensteuerrechtliche Behandlung

- "Drei-Schichten-Modell"

Abfindung - Weiterhin abgefunden werden dürfen

- ▶ (nur) vertraglich unverfallbare Anwartschaften
- ▶ Anwartschaften während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn die Abfindung nicht im zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit dessen Beendigung steht
- ▶ Anwartschaften auf Verlangen des Arbeitnehmers, wenn Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind
- ▶ laufende Leistungen, die vor dem 01.01.2005 erstmals gezahlt wurden

Für die Ermittlung des Abfindungsbetrages gelten die Regelungen zur Berechnung des Übertragungswertes (§ 4 Abs. 5 BetrAVG) entsprechend.



Regelung der Übertragung (Portabilität) (§ 4 BetrAVG)

In diesem Paragraph wird geregelt, wie Anwartschaften und laufende Leistungen vom Arbeitnehmer bei oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum neuen Arbeitgeber mitgenommen werden können.

Es soll dadurch ermöglicht werden, die betriebliche Altersversorgung auf einen Versorgungsträger zu konzentrieren.

Die Neuregelung gilt nur für Zusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt werden. Es ist zu unterscheiden zwischen der Übertragung durch Vereinbarung und dem Rechtsanspruch auf Übertragung. Für Altzusagen gelten die bestehenden gesetzlichen Regelungen grundsätzlich weiter.

Übertragung durch Vereinbarung

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer, altem und neuem Arbeitgeber

- ➔ die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen werden (schuldbefreiende Wirkung für den alten Arbeitgeber) oder
- ➔ der Wert der unverfallbaren Anwartschaft (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber

übertragen werden, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt.

Die Möglichkeit der einvernehmlichen Übertragung, bei der die Zusage beim alten Arbeitgeber erlischt, besteht in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung, wird jedoch nicht in allen Fällen steuerlich begleitet.

Rechtsanspruch auf Übertragung

Besteht beim alten Arbeitgeber eine Versorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, hat der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach dem Ausscheiden das Recht auf Übertragung des Wertes der unverfallbaren Anwartschaft (Übertragungswert).

Die Anwartschaft darf den Wert der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG in der gRV) im Jahr der Übertragung nicht überschreiten (2004: 61.800 EUR (West)).

Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, eine wertgleiche Versorgung zu erteilen, die nur über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt werden darf. Das Recht auf Übertragung gilt nicht für Pensionszusagen

und Versorgungsüber eine Unterstützungskasse. In beiden Fällen der Übertragung gelten für die neue Anwartschaft die Regelungen zur Entgeltumwandlung. Das bedeutet, sie ist sofort gesetzlich unverfallbar und insolvenzgeschützt.

Steuerliche Behandlung der Portabilität

Beim Arbeitnehmer entsteht durch die Übertragung kein steuerrechtlicher Zufluß.

Voraussetzung ist, dass ein Übergang nur entweder innerhalb der externen Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) oder der internen Durchführungswege (Unterstützungskasse, Pensionszusage) erfolgt. Leistungen des neuen Arbeitgebers aufgrund des Übertragungswertes gehören beim Arbeitnehmer zu den Leistungen, zu denen sie gehören würden, wenn die Übertragung nicht stattgefunden hätte.

Möglichkeiten bei Liquidation

Stellt ein Unternehmen die Betriebstätigkeit ein und wird liquidiert, kann die Zusage von einer Pensionskasse oder einem Lebensversicherer übernommen werden. Die Zustimmung des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich. Der Abschluss einer Liqui-

Übertragung - Definition des Übertragungswertes

- ▶ Übertragungswert für Pensionszusage und Unterstützungskasse:
 - Barwert im Zeitpunkt der Übertragung
- ▶ Übertragungswert bei Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung
 - gebildetes Kapital im Zeitpunkt der Übertragung



dationsdirektversicherung oder einer Liquidationsversicherung über eine Pensionskasse bleibt weiterhin möglich.

Erweiterter Auskunftsanspruch (§ 4a BetrAVG)

Der Arbeitnehmer kann bei berechtigtem Interesse auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis eine Auskunft über seine Versorgungsanwartschaft verlangen. Der Arbeitgeber muss ihm schriftlich mitteilen, in welcher Höhe er aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der Altersgrenze einen Anspruch auf Altersversorgung hat und wie hoch bei einer Übertragung der Übertragungswert ist.

Der neue Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen schriftlich mitteilen, in welcher Höhe und in welcher Art aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Versorgung bestehen würde. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers ist anzunehmen, wenn dieser beabsichtigt, ergänzende Eigenvorsorge zu betreiben.

Änderung im Insolvenzschutz (§ 7 BetrAVG)

Für Zusagen, die im Rahmen der Portabilität erteilt werden, besteht sofortiger Insolvenzschutz, sofern der Übertragungswert die BBG in der gRV nicht überschreitet. Die Abfindungsmöglichkeiten des PSV entsprechen

denen des Arbeitgebers.

Sonderregelungen für den öffentlichen Dienst (§ 18 BetrAVG)

Sofern es sich um vollständig kapitalgedeckte Anwartschaften und laufende Leistungen handelt, gelten die Neuregelungen zur Portabilität auch für die Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Auswirkungen auf die Direktversicherung

Die Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG entfällt für Direktversicherungsbeiträge, die auf einer Versorgungszusage basieren, die nach dem 31.12.2004 erteilt wird.

Die Direktversicherung wird in die staatliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (wie auch beim Pensionsfonds und der Pensionskasse) einbezogen.

Gleichzeitig wird § 3 Nr. 63 EStG auf solche Zusagen beschränkt, die nur Leistungen in Form von Renten oder eines Auszahlungsplans vorsehen.

Der Höchstbetrag für die steuerliche Förderung von vier Prozent der BBG in der gRV wird um 1.800 EUR angehoben. Dies gilt nur für Zusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt werden und wenn § 40b EStG nicht in Anspruch genommen wird.

Die Bestimmungen des § 3 Nr. 63 EStG werden um eine Vervielfältigungsregelung ergänzt.

Danach sind Beiträge für eine Direktversicherung, an Pensionskassen oder Pensionsfonds, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistet werden, unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Der steuerfrei bleibende Betrag darf 1.800 EUR, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, nicht übersteigen. Der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die steuerfreien Beiträge im Kalenderjahr der Beendigung des Dienstverhältnisses und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren. Jahre vor 2005 sind dabei jeweils nicht zu berücksichtigen.

Für Direktversicherungsbeiträge kann weiterhin die Pauschalversteuerung angewendet werden, wenn die zu Grunde liegende Versorgungszusage vor dem 01.01.2005 erteilt wurde. Voraussetzung ist: Der Arbeitnehmer erklärt gegenüber dem Arbeitgeber, dass er auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG verzichtet. Dies ist nur erforderlich, wenn der bestehende Vertrag nach diesem Paragraphen förderfähig ist (für Kapitallebensversicherungen ist kein Verzicht zu erklären). Der Verzicht gilt für die Dauer des Dienstverhältnisses und ist bis zum 30.06.2005 zu erklären. Bei einem späteren Arbeitgeberwechsel ist der Verzicht vor der ersten Beitragszahlung zu erklären.

Einkommensteuerrechtliche Behandlung

Die Neuregelung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen im AltEinkG orientiert sich am "Drei-Schichten-Modell" der Rürup-Kommission.

	Beitrag	Leistung
1. Schicht: Basisversorgung (§ 10 Abs. 1 Nr. 2a EStG) - Gesetzliche Rentenversicherung - Berufsständische Versorgung - Landwirtschaftliche Alterskasse - neu zu entwickelnde kapitalgedeckte Leibrentenversicherung Voraussetzungen (§ 10 Abs. 1, Nr. 2b EStG): - lebenslange monatliche Rente nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres - Ansprüche nicht vererblich, übertragbar, beleihbar, veräußerbar, kapitalisierbar	volle Steuerfreiheit (§ 10 Abs. 3 EStG) (Höchstbetrag 20.000 EUR p.a. bzw. 40.000 EUR p.a. bei Zusammenveranlagung) aber Übergangsphase 2005 bis 2025: Abzug für Vorsorgeaufwendungen steigt von 60 Prozent jährlich um zwei Prozentpunkte auf 100 Prozent des Höchstbetrages	volle Steuerpflicht (§ 22 Nr. 1, Satz 3 EStG) aber Übergangsphase 2005 bis 2040: Besteuerung steigt von 50 Prozent auf 100 Prozent (jährlich um zwei Prozentpunkte bis 2020, danach um einen Prozentpunkt bis 2040). Die im Jahr des Rentenbeginns geltende Höhe des steuerfreien Betrages bleibt für die Dauer des Rentenbezugs erhalten
2. Schicht: kapitalgedeckte Zusatzversorgung	Beitrag	Leistung
betriebliche Altersversorgung: - Unterstützungskasse - Pensionszusage - Pensionskasse - Pensionsfonds - Direktversicherung	keine Veränderungen - Beiträge sind steuerfrei Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG: Beiträge sind steuerfrei bis vier Prozent der BBG in der gRV + 1.800 EUR (für Neuzusagen ab 01.01.2005 und Abschluss nur als Rentenversicherung)	Für alle gilt: volle Steuerpflicht für Rente, Kapitalzahlung oder Auszahlungsplan mit Restverrentung (§§ 19, 22 EStG)
und Riesterverträge	§ 10a EStG: Beiträge aus versteuertem Einkommen, aber Gewährung von Zulagen und Sonderausgabenabzug	
3. Schicht: Kapitalanlageprodukte - alle übrigen Altersvorsorgeprodukte, zum Beispiel Kapitallebensversicherungen, Rentenversicherungen, Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht, Bundesschatzbriefe, Banksparpläne Hinweis (§ 10 Abs. 1, Nr. 3b EStG): Für bestehende Versicherungsverträge mit Kapitalleistung sowie Neuverträge, die noch in 2004 abgeschlossen werden (erste Prämienzahlung bis 31.12.2004), besteht Bestandsschutz. Es gilt bei Erfüllung der Mindestvoraussetzungen (12 Jahre Laufzeit, 5 Jahre Beitragszahlungsdauer) weiterhin - die volle Steuerfreiheit für Erträge - der Abzug als sonstige Vorsorgeaufwendungen für Versicherungsbeiträge in der Ansparphase.	aus versteuertem Einkommen	Renten- und Kapitallebensversicherungen - Renten (§ 22, Nr. 1, Satz 3 EStG): neuer gesenkter Ertragsanteil - Kapitalleistung (§ 20, Abs. 1, Nr. 6 EStG): 50 Prozent der Erträge sind mit dem individuellen Steuersatz zu versteuern, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind (Mindestlaufzeit 12 Jahre, Auszahlung nach Vollendung des 60. Lebensjahres) ansonsten: volle Besteuerung

I M P R E S S U M

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,
 Industrie-Pensions-Verein e.V.
 Beethovenstrasse 2
 26316 Varel

Bildnachweis:

S. 1, 2, 3: photodisc
 Gesamtherstellung:
 Industriedruck Nickel,
 Oldenburg
Erscheinungsweise:
 halbjährlich