

Agenturservice-Jupe

Tel.: 02325 - 558 426
Fax : 02325 - 467 0 380
Mobil : 0174 - 29 11111
Mail : info@agenturservice-jupe.de
Web : <http://www.agenturservice-jupe.de>



Deutsche Anwalt- und Notar-Versicherung Presseartikel

Alterseinkünftegesetz (AltEinkG)

Alterseinkünftegesetz – (AltEinkG) - Basisversorgung (1. Schicht)

Produkte

- Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)
- Berufsständische Versorgungswerke
- Landwirtschaftliche Alterskassen
- Private kapitalgedeckte Leibrente

Alle Produkte sind nicht beleihbar, vererbbar, veräußerbar, übertragbar und kapitalisierbar. Kapitalauszahlung ist nicht möglich, nur Rentenleistung!

Steuerliche Behandlung

Einzahlungsphase:

Beiträge sind als Sonderausgaben stufenweise abziehbar: 60 % in 2005; jährlich um 2 % ansteigend, bis 2025 die Beiträge zu 100 % absetzbar sind. Maximal können Beiträge in Höhe von 20.000 EUR (inkl. AG-Anteil) abgesetzt werden. In 2005 sind 12.000 EUR (=60 % von 20.000 EUR) steuerlich abzugsfähig. Von den Beiträgen ist der Arbeitgeberbeitrag in voller Höhe abzuziehen.

Auszahlungsphase:

Schrittweiser Übergang zur nachgelagerten Besteuerung. Der zu versteuernde Anteil der Rente ist abhängig vom Rentenbeginnjahr: 2005: 50 %; 2006: 52 %; ...2020: 80 %; 2021: 81 % ...2040 und folgende: 100 %. Die Rentenerhöhungen sind zu 100% steuerpflichtig.

Alterseinkünftegesetz – (AltEinkG) - Kapitalgedeckte Zusatzversorgung (2. Schicht)

Produkte

- Betriebliche Altersversorgung
- Förderrente(Riester)

Steuerliche Behandlung Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds (Zusage ab 2005)

- Lebenslange Rentenzahlungen sind vorzusehen.
- Teilkapitalauszahlung bis zu 30 % mit Restverrentung möglich
- 100 % Kapitalabfindung möglich
- Wegfall der Pauschalbesteuerung nach § 40 b EStG für alle Neuzusagen ab 2005.

- Die Beiträge sind bis zu 4% der BBG West (2.496 EUR in 2005) steuer- und sozialversicherungsfrei nach § 3 Nr. 63 EStG.
- Bei Entgeltumwandlung besteht Sozialversicherungsbeitragsfreiheit bis zum 31.12.2008. Dieser Beitrag kann gemäß §3 Nr. 63 EStG um 1.800 EUR (sozialversicherungspflichtig) erhöht werden. Voraussetzung: Es besteht keine pauschal versteuerte Versicherung nach § 40 b EStG.
- Die Rentenleistungen sind voll zu versteuern (nachgelagerte Besteuerung).

Steuerliche Behandlung Förderrente (Riester-Rente)

- Teilkapitalauszahlung bis zu 30 % ist zulagenunschädlich möglich.
- Geringerer Verwaltungsaufwand durch Dauerzulagenantrag.
- Förderung der Beiträge durch Zulagen und Sonderausgabenabzug.
- Renten sind voll zu versteuern.

Alterseinkünftegesetz – (AltEinkG) - Kapitalanlageprodukte (3. Schicht)

Produkte

- Kapitallebensversicherungen
- Rentenversicherungen
- Fondsgebundene Lebens- und Rentenversicherungen

Steuerliche Behandlung Kapitallebensversicherung

- Kapitalauszahlung (bei Erleben und Rückkauf)
- Besteuerung des Kapitalertrages (= Ablaufleistung minus Beitragssumme) zu 50 %, wenn die Laufzeit mindestens 12 Jahre beträgt und die Auszahlung nach dem 60. Lebensjahr des Steuerpflichtigen erfolgt. Ansonsten volle Besteuerung der Kapitalerträge.
- Todesfalleistungen sind nicht zu versteuern.

Steuerliche Behandlung Rentenversicherungen

- Besteuerung der Rente mit dem ab 2005 erheblich abgesenkten Ertragsanteil.

Basisversorgung (1. Schicht)

Die steuerliche Behandlung der Beiträge

Beiträge zur GRV (gesetzliche Rentenversicherung), zu berufsständische Versorgungswerken oder zu landwirtschaftliche Alterskassen, werden schrittweise von der Steuer befreit. Dies gilt auch für die Beiträge in die neue private, kapitalgedeckte Basis-Rente.

Für die steuerliche Förderung nach dem Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) stellt der Gesetzgeber strenge Anforderungen an dieses Produkt:

- lebenslange Rente
- Rentenzahlung nicht vor dem 60. Lebensjahr
- keine Kapitalauszahlung
- keine Todesfalleistung
- Versorgungsansprüche dürfen nicht übertragen, beliehen, veräußert, vererbt oder kapitalisiert werden

Darüber hinaus können ergänzende Zusatzversicherungen (z.B. Hinterbliebenenrenten-, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung) vereinbart werden. Die steuerlichen Abzugsmöglichkeiten für Vorsorgeaufwendungen werden auf eine neue Grundlage gestellt. In Zukunft werden die Aufwendungen getrennt in

- Altersvorsorgeaufwendungen und
- sonstige Vorsorgeaufwendungen.

Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) - Altersvorsorgeaufwendungen

Alle Beiträge für Versicherungen der 1. Schicht können ab 2005 zu 60 % steuerlich als Altersvorsorgeaufwendungen abgesetzt werden. Dieser Anteil steigt jährlich um 2 Prozentpunkte, bis im Jahr 2025 100 % erreicht sind. Dann sind die Aufwendungen vollständig steuerfrei. Achtung: Bei der steuerlichen Ermittlung der Altersvorsorgeaufwendungen ist der steuerfreie Arbeitgeberanteil abzuziehen.

Wie wird der steuerliche Abzugsbetrag berechnet?

Zunächst werden der Arbeitnehmer- sowie der Arbeitgeberbeitrag in die 1. Schicht einschließlich der Beiträgen zu einer privaten Basis-Rente addiert. Diese Summe wird in 2005 mit 60 % multipliziert. Der so ermittelte Betrag wird anschließend um den steuerfreien Arbeitgeberanteil reduziert. Diese Differenz kann steuerlich als Altersvorsorgeaufwendung angesetzt werden.

Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) - Höchstbeträge für die 1. Schicht

Für die 1. Schicht gibt es eine Höchstbetragsbegrenzung. Insgesamt stehen Beiträge (inkl. Arbeitgeberbeiträge) von 20.000 Euro steuerlich p.a. zur Verfügung. Aufgrund der Stufenregelung können davon in 2005 60 % steuerlich geltend gemacht werden. Somit beträgt der Höchstbetrag in 2005 12.000 Euro (= 60 % von 20.000 Euro). Bei Verheirateten mit gemeinsamer steuerlicher Veranlagung verdoppeln sich die Höchstbeträge. Bei Beamten wird dieser Höchstbetrag um fiktive Beiträge in die GRV (zzt. 19,5 % vom Bruttoeinkommen) gekürzt.

Sonstige Vorsorgeaufwendungen

Neu ist, dass über Altersvorsorgeaufwendungen hinaus noch "sonstige Vorsorgeaufwendungen" steuerlich absetzbar sind. Hierzu gehören Beiträge zur

- Arbeitslosenversicherung
- Kranken- und Pflegeversicherung
- Unfall- und Haftpflichtversicherung
- Selbstständigen Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung
- Risiko-Lebensversicherung
- Lebens- und Rentenversicherung (Abschluss vor 2005)

Bei den sonstigen Vorsorgeaufwendungen gibt es im Gegensatz zu den Altersvorsorgebeiträgen keine Stufenregelung. Die begünstigten Beiträge werden addiert, anschließend wird geprüft, ob der Höchstbetrag erreicht worden ist. Folgende Höchstbeträge können für "sonstige Vorsorgeaufwendungen" berücksichtigt werden:

- 2.400 Euro bei Personen, die die Beiträge in ihre Krankenversicherung alleine aufbringen müssen (z.B. Selbstständige)
- 1.500 Euro bei Personen, die einen steuerfreien Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung erhalten oder Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall haben (Angestellte, Beamte, Rentner)

Bei gemeinsamer Veranlagung wird für jeden Ehepartner gesondert geprüft, welcher Höchstbetrag auf ihn zutrifft. Die jeweiligen Höchstbeträge werden anschließend addiert:

Ehepartner 1	Ehepartner 2	Gesamt
Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	3.000,00 Euro
Arbeitnehmer	Selbstständig	3.900,00 Euro
Selbstständig	Selbstständig	4.800,00 Euro

Da der Höchstbetrag in den meisten Fällen bereits mit den Beiträgen zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung erreicht wird, wirken sich Lebensversicherungsbeiträge sowie Beiträge zu anderen Versicherungen bei Angestellten in der Regel nicht mehr steuermindernd aus. Etwas anderes kann für Beamte und Selbstständige gelten.

Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) - Die steuerliche Behandlung der Rentenzahlung

Ab 2005 beginnt bei der Besteuerung der Rentenleistungen der Einstieg in die nachgelagerte Besteuerung. Wie bei der steuerlichen Entlastung der Beiträge wird es auch bei der Besteuerung der Renten eine Übergangsphase geben. Der Anteil der Jahresrente, der steuerpflichtig wird, orientiert sich an dem Jahr des Rentenbeginns.

In 2005 erhöht sich der zu versteuernde Anteil bei der gesetzlichen Rente für alle "Bestands-" und "Neu-Rentner" auf 50%. Für jeden nach 2005 hinzukommenden Rentenjahrgang wird der zu versteuernde Anteil bis 2020 jährlich um 2% erhöht. Danach erfolgt eine Erhöhung in 1 %-Schritten. Die Rentenjahrgänge ab 2040 müssen 100% ihrer gesetzlichen Rente versteuern.

Rentenjahrgang	Steuerpflichtiger Anteil bei der gesetzl. Rente	Steuerfreier Anteil bei der gesetzl. Rente
2005	50 %	50 %
2010	60 %	40 %
2015	70 %	30 %
2020	80 %	20 %
2025	85 %	15 %
2030	90 %	10 %
2040	100 %	0 %

Für jeden Rentenbeginnjahrgang ergibt sich ein fester Prozentsatz, zu dem die Rente steuerfrei ist. Dieser Prozentsatz wird mit der vollen Jahresbruttorente des 2. Rentenjahres multipliziert und ergibt somit einen lebenslangen, steuerfreien Rentenfreibetrag.

Beispiel

- Rentner mit Rentenbeginn im Jahr 2025
- Jahresbruttorente des 2. Rentenjahres: 19.200,00 Euro.
- Steuerfreier Anteil: 15% (wegen Rentenbeginnjahr 2025) von 19.200,00 Euro = 2.880,00 Euro.
- Der steuerfreie Festbetrag beträgt bei diesem Beispiel nur noch 2.880,00 Euro
- Das heißt, 16.320,00 Euro sind in diesem Beispiel steuerpflichtig.

Da der Freibetrag sich nicht mehr ändert, ist jede künftige Rentenerhöhung voll steuerpflichtig.

Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) - Wie sind die Verträge von Hartz-IV betroffen?

Während der Ansparphase sind die Anlagen vor der Anrechnung bei der Sozial- und Arbeitslosenhilfe beim Arbeitslosengeld II gesetzlich geschützt.

Zusatzversorgung (2. Schicht)

Zur Zusatzversorgung zählt die

- die betriebliche Altersvorsorge und
- die Zulagen-Rente (Riester-Rente)

Bis Ende 2004

Förderung der
Direktversicherung nach § 40b
EStG
Förderung der Pensionskasse
und -fonds nach § 3.63 EStG
Keine nachgelagerte
Besteuerung der
Direktversicherung
Versorgungsfreibetrag und
Werbungskostenpauschbetrag
(für Pensionäre) und
Altersentlastungsbetrag

Ab 2005

Entfällt; dafür zusätzlicher
Betrag von 1.800,00 Euro nach
§ 3.63 EStG
Jetzt auch für die
Direktversicherung
Nachgelagerte Besteuerung für
Neuabschlüsse ab 2005
Werden
abgeschmolzen/entfallen
endgültig 2040

Kapitalanlageprodukte (3. Schicht)

Zur 3. Schicht gehören die Produkte, die der Altersvorsorge dienen, aber bei denen aus Sicht des Gesetzgebers der Vorsorgecharakter weniger ausgeprägt ist. Hierzu zählen u.a.:

- Kapitallebensversicherungen
- Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht, sofern das Kapitalwahlrecht ausgeübt wird
- Fondsgebundene Lebensversicherungen
- Fondsgebundene Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht, sofern das Kapitalwahlrecht ausgeübt wird

Welche Änderungen wird es bei der Besteuerung der Kapitallebens- und Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht geben?

Die bisherigen Steuerprivilegien von Kapitallebens- und Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht wurden für alle Neuverträge ab 01.01.2005 abgeschafft. Das bedeutet:

- Der Sonderausgabenabzug für die Beiträge entfällt.
- Bei der Kapitalauszahlung bei Erleben und bei Rückkauf sind die Erträge (= Ablaufleistung minus Beitragssumme) der Hauptversicherung steuerpflichtig. Erfolgt die Auszahlung nach dem 60. Lebensjahr des Steuerpflichtigen und beträgt die Laufzeit mindestens 12 Jahre, unterliegen die Kapitalerträge nur zur Hälfte der Besteuerung.

Wichtig: Diese Regelungen gelten nur für Neuverträge ab 2005. Bis 31.12.2004 abgeschlossene Verträge sind von diesen Veränderungen nicht betroffen. Todesfalleistungen bleiben steuerfrei.

Alterseinkünftegesetz - AltEinkG - Wie werden private Rentenzahlungen in Zukunft versteuert?

Bisher wurden die private und die gesetzliche Rente einheitlich mit dem so genannten Ertragsanteil versteuert. In Zukunft werden gesetzliche Renten und Renten aus privaten Rentenversicherungen unterschiedlich besteuert. Die Besteuerung der gesetzlichen Renten ist Ihnen bereits im Abschnitt 1. Schicht vorgestellt worden.

Hinsichtlich der Renten aus privaten Rentenversicherungen gibt es erfreuliche Verbesserungen: Ab 2005 sinkt für alle privaten, lebenslangen Renten der steuerpflichtige Ertragsanteil. Bei Rentenbeginn mit 65 Jahren sind zum Beispiel nur noch 18 % statt 27 % der Rente steuerpflichtig. Hier erfolgt eine steuerliche Senkung in Höhe von ca. 33 %. Es wird also deutlich attraktiver, eine private Rente abzuschließen. Noch nie war die steuerliche Förderung der privaten Rente so hoch wie ab 2005.

Rentenbeginnalter	60	61	62	63	64	65
Steuerpflichtiger Ertragsanteil	22 %	22 %	21 %	20 %	19 %	18 %

Alterseinkünftegesetz - AltEinkG - Was ändert sich bei den fondsgebundenen Lebens- und Rentenversicherungen?

Bei den fondsgebundenen Lebens- oder Rentenversicherungen, die nach dem 01.01.2005 abgeschlossen werden, ist der Kapitalertrag wie bei der "klassischen" Lebens- oder

Rentenversicherung mindestens zur Hälfte zu versteuern. Bei der fondsgebundenen Rentenversicherung sind die Rentenleistungen mit dem Ertragsanteil zu versteuern. Auch hier profitieren die Sparer von den ab 2005 abgesenkten Ertragsanteilen.

Alterseinkünftegesetz - AltEinkG - Wie sieht die steuerliche Situation bei Risikolebensversicherungen aus?

Bei der Risikolebensversicherung bleiben Beiträge steuerlich absetzbar. Sie werden allerdings nur im Rahmen des Höchstbetrages für "sonstige Vorsorgeaufwendungen" berücksichtigt. Todesfallleistungen aus der Risikolebensversicherung bleiben steuerfrei.

Alterseinkünftegesetz - AltEinkG - Welche Änderungen gibt es bei der Berufsunfähigkeitsversicherung?

Bei der Berufsunfähigkeitsversicherung sind die Beiträge als Sonderausgaben im Rahmen des Höchstbetrages für "sonstige Vorsorgeaufwendungen" absetzbar. Berufsunfähigkeitsrenten werden nur zeitlich begrenzt geleistet, in der Regel bis zum 60. oder 65. Lebensjahr. Daher sind diese Renten mit dem Ertragsanteil als "sonstige Einkünfte" zu versteuern. Die Ertragsanteile werden ab 2005 sogar abgesenkt.

Dauer der Rentenzahlung in Jahren 2 3 4 5 8 10 15 20

Steuerpflichtiger Ertragsanteil 1% 2% 4% 5% 9% 12% 16% 21%
ab 2005

Betriebliche Altersvorsorge

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 führen kann.

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 meist 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.

Hinweise zur Betrieblichen Altersvorsorge

Einblick: Wie funktioniert die Entgeltumwandlung?

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.

Betriebliche Altersvorsorge - 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 EURO.

Betriebliche Altersvorsorge - Wer hat Anspruch auf Entgeltumwandlung?

Anspruch auf Entgeltumwandlung haben:

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

Durchführungswege

Angebote: So kann 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 Durchführungsweisen ist gemein, dass üblicherweise die Risiken Alter, Invalidität und Tod abgesichert werden. Die Leistung kann entweder als Einmalbetrag oder als Rente ausbezahlt 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 Altersversorgung in Form einer lebenslangen Geldleistung erfolgt. Eine Einmalzahlung ist also nicht förderfähig.

Die Durchführungswege im Einzelnen

Es gibt fünf verschiedene Anlagemöglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge:

1. Betriebliche Altersvorsorge - 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. Betriebliche Altersvorsorge - 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. Betriebliche Altersvorsorge - Die Direktversicherung

Bei der Direktversicherung schließt der Arbeitgeber eine Lebens- oder Rentenversicherung zugunsten seiner Beschäftigten ab. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber ein. Beteiligen sich die Beschäftigten durch Entgeltumwandlung an den Direktversicherungsbeiträgen, können die Beiträge im Rahmen des § 40b Einkommenssteuergesetz (EStG) bis zu einer Höhe von 1752 . bzw. 2148 . pauschal versteuert werden. Diese Beiträge bleiben bis zum 31.12.2008 sogar in der Sozialversicherung beitragsfrei, wenn Sonderzahlungen (beispielsweise Weihnachtsgeld) umgewandelt werden. Die Beschäftigten haben jedoch auch die Möglichkeit, die Beiträge aus individuell versteuertem und verbelegtem Entgelt zu zahlen, um in den Genuss der Riester-Förderung zu kommen. 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. Betriebliche Altersvorsorge - 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 Sozialversicherungsbeiträge abgeführt.
- Steuerfrei können bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2002: 2160 Euro) eingezahlt werden.
- Für Beiträge, die darüber hinausgehen, ist eine Pauschalversteuerung (20 Prozent) bis zu 1752 Euro (in Ausnahmefällen bis 2148 Euro) möglich
- Bei den beiden letztgenannten Möglichkeiten können die Beiträge bis Ende 2008 auch sozialversicherungsfrei sein.

Bei der Pensionskasse steht die Sicherheit einer kontinuierlichen Rendite für die Mitglieder im Vordergrund. Auch bei der Pensionskasse wird die Erfüllbarkeit der Verbindlichkeiten von der Versicherungsaufsicht überwacht. 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 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2002: 2160 EURO) eingezahlt werden. Für Beiträge, die darüber hinausgehen, ist eine Pauschalversteuerung (20 Prozent) bis zu 1752 EURO (in Ausnahmefällen bis zu 2148 EURO) möglich. Bei den beiden letztgenannten Möglichkeiten können die Beiträge bis Ende 2008 auch sozialversicherungsfrei sein.

5. Betriebliche Altersvorsorge - 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.

Berufsunfähigkeitsversicherung

**"Wer nicht am Hungertuch nagen will, muss zwangsläufig mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) vorsorgen."
(Finanztest 10/2000).**

Nahezu jeder vierte Arbeitnehmer muss derzeit seinen Beruf wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit vor Erreichen der Altersrente aufgeben!

Vor den finanziellen Nachteilen, die mit der Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit einhergehen, schützt die Berufsunfähigkeitsversicherung (BU). Da niemand Unfälle oder Krankheiten kalkulieren kann, empfehlen wir den Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung ohne großes Zögern. Darüber hinaus wird der Beitrag u.a. anhand des Eintrittsalters der versicherten Person (je jünger, um so weniger Beitrag) ermittelt.

Aber welche Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) leistet für Sie den besten Schutz und ist dazu auch noch die günstigste?

Bedeutung der BU

Berufsunfähigkeit besteht, wenn eine Person infolge Krankheit, Körperverletzung oder Kräfteverfall eine längere Zeit (dieser Zeitraum variiert je nach Versicherer) ununterbrochen außerstande ist, ihren Beruf oder eine andere Tätigkeit auszuüben, die aufgrund der Ausbildung und Erfahrung ausgeübt werden kann und der bisherigen Lebensstellung entspricht.

Was zahlt der Staat?

Das Rentenreformgesetz, das zum 01.01.2001 in Kraft getreten ist, bewirkte einschneidende Veränderungen in der BU-Rente. Die Leistungen garantieren keinerlei ausreichende Absicherung im Fall einer Berufsunfähigkeit.

Die gesetzliche Absicherung im Fall der Berufsunfähigkeit seit dem 01.01.2001:

- Umwandlung der Berufsunfähigkeits- in eine Erwerbsminderungsrente
- für alle nach dem 01.01.1961 Geborenen besteht kein gesetzlicher Schutz, wenn der erlernte Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann
- Berufsschutz entfällt: kann eine andere (auch geringer qualifizierte und bezahlte) Tätigkeit ausgeübt werden, besteht kein Anspruch auf Rente
- die volle Erwerbsminderungsrente erhält, wer weniger als 3 Stunden pro Tag arbeitsfähig ist (ca. 34% des letzten Bruttogehalts statt wie bisher 39%)
- die halbe Erwerbsminderungsrente erhält, wer 3 bis 6 Stunden pro Tag arbeitsfähig ist (ca. 17% des letzten Bruttogehalts statt wie bisher 26%)
- keinen Anspruch auf Rentenzahlungen hat, wer mehr als 6 Stunden pro Tag arbeiten kann
- Berufsanfänger erhalten keine Leistungen, da die Wartezeit von 5 Jahren nicht erfüllt ist

Besondere Vorsorge in Form einer Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) müssen

Selbständige und Freiberufler

treffen, da für diesen Personenkreis keinerlei gesetzliche Ansprüche bestehen, wenn sie nicht pflichtversichert sind.

Hinweise zur BU-Versicherung

Nicht warten, handeln!

Nahezu jeder vierte Arbeiter und jeder fünfte Angestellte muss derzeit seinen Beruf wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit vor Erreichen der Altersrente aufgeben. Beantragen Sie Ihre Berufsunfähigkeitsversicherung, solange Sie gesund sind. Wann und ob jemand verunfallt oder erkrankt, ist nicht vorhersehbar.

Nachfolgend einige Hinweise zum Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung:

Verzicht auf Verweisung

Im Wesentlichen gibt es unter den verschiedenen Anbietern drei unterschiedliche Handhabungen bezüglich einer Verweisung im Versicherungsfall:

- Die abstrakte Verweisung
- Die konkrete Verweisung
- Der Verzicht auf Verweisung

Bei der Wahl Ihres BU-Anbieters sollten Sie darauf achten, dass die Verweisung ausgeschlossen wird.

Anzeigefristen

Achten Sie bei der Beantragung Ihres Versicherungsschutzes darauf, dass Sie keiner Anzeigepflicht unterliegen. Nachfolgendes Beispiel verdeutlicht weshalb: Herr Lehmann ist Taxifahrer und nach einem Bandscheibenvorfall und kurzzeitiger Behandlung im Krankenhaus arbeitsunfähig. Er rechnet zunächst damit, bald wieder arbeiten zu können. Nachdem jedoch selbst nach mehreren Monaten keine Besserung eintritt, beantragt er bei seinem Sozialversicherungsträger Rente. Er beantragt die Leistung aus seiner Berufsunfähigkeitsversicherung (BU). Nach Eingang der Unterlagen beim Versicherer wird der Anspruch zunächst geprüft und anschließend rückwirkend mit Ablauf des Monats, in dem die Berufsunfähigkeit eingetreten ist, anerkannt. Hätte Herr Lehmann einen Tarif mit Anzeigepflicht abgeschlossen, so hätte er erst ab dem Zeitpunkt der Meldung beim Versicherer die Leistungen aus der privaten Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) bezogen.

Beginn der Leistungspflicht

Achten Sie bei der Tarifwahl darauf, ob die Leistung, nachdem die Berufsunfähigkeit mindestens sechs Monate ununterbrochen bestand, ab Beginn der Berufsunfähigkeit und nicht erst ab dem siebten Monat geleistet wird.

Befolgung ärztlicher Anordnungen

Achten Sie bei der Wahl des Tarifes darauf, dass der Leistungsanspruch unabhängig von der Befolgung ärztlicher Anordnungen erfolgt.

Wechsel in gefahrenerhöhenden Beruf

Achten Sie weiterhin darauf, dass der von Ihnen gewählte Tarif auch bei einem späteren Wechsel in gefahrenerhöhende Berufe leistet.

Gutachtenerstellung

Sie sollten ebenfalls Wert darauf legen, dass die vom Versicherer benötigten Gutachten bedingungsgemäß von neutralen und unabhängigen Fachärzten erstellt werden.

Leistungsausschlüsse

Einige Verträge beinhalten Leistungsausschlüsse.

Zum Beispiel:

- Leistungsausschluss bei Luftfahrten
- Leistungsausschluss bei Kfz- Veranstaltungen
- Leistungsausschluss bei berufsmäßigem Strahlenrisiko oder Bestrahlung zu Heilzwecken

Achten Sie bei Vertragsabschluß darauf, dass der Versicherer auf Ausschlüsse dieser Art verzichtet.

Antragsfragen

Beantworten Sie die im Antrag gestellten Fragen vollständig und wahrheitsgemäß. Anderen Falls gefährden Sie Ihren Versicherungsschutz.