

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

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) stellt somit die Basis dar mit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber der sich über das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) ergebenden steigenden Altersbesteuerung gegenwirken können und eine entsprechende kapitalgedeckte Rente aufbauen können.

Im Idealfall ruht die Altersvorsorge auf drei Säulen: Der betrieblichen Altersversorgung, der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Absicherung. Alle drei Säulen zusammen sollen es Ihnen ermöglichen, im Alter keine Abstriche zu machen und den gewohnten Lebensstandard auch im Rentenalter beizubehalten. Verliert die Säule "Gesetzliche Rentenversicherung" ihre tragende Funktion, droht das Dach der Altersversorgung einzustürzen. Die beiden anderen Säulen müssen daher verstärkt werden. Wer sich nur auf die Säule "Gesetzliche Rentenversicherung" verlässt, für den wird es später ganz besonders eng. Nutzen Sie - als Ergänzung zur Gesetzlichen Rentenversicherung – das vorhandene Angebot zur betrieblichen Altersversorgung.

Durchführungswege

Folgende Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung sollten Sie konsequent, soweit persönlich möglich, nutzen:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Unterstützungskasse
- Direktzusage
- Pensionsfond

Die Möglichkeiten der persönlichen Umsetzung können über eine Arbeitgeberleistung oder eine Entgeldumwandlung erfolgen.

Arbeitgeberleistung

Auch eine bAV als zusätzliche freiwillige Arbeitgeberleistung kann sich für Arbeitgeber rechnen. In der Regel kostengünstiger als durch Mitarbeitergratifikation oder Lohnerhöhung können sich Unternehmer damit als attraktiver Arbeitgeber profilieren:

Die stärkere Bindung zufriedener leistungsstarker Mitarbeiter und die erfolgreichere Gewinnung hochqualifizierter Fachkräfte sind eng verknüpft mit der Einrichtung einer attraktiven betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen!

Die Vorteile für Arbeitgeber liegen auf der Hand:

- Sie können attraktive Steuer- und ggf. Sozialabgabensparnisse realisieren
- Die Beiträge und Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung sind als Betriebsausgaben abzugsfähig
- Zeitlich unbegrenzt spart ein Unternehmer ggf. bei einer Arbeitgeberleistung Sozialabgaben, die er sonst als Arbeitgeber anteilig bei einer zusätzlichen Barauszahlung von Bezügen abführen würde

Kostenneutral ist eine freiwillige Arbeitgeberleistung, wenn die Höhe der freiwilligen Zuwendung auf die Höhe der - durch Einrichtung der bAV aus Entgeltumwandlung – realisierten Sozialabgabensparnisse begrenzt wird.

Eine bAV als zusätzliche freiwillige Arbeitgeberleistung kann zudem im Rahmen der arbeitsrechtlichen Grundsätze an vom Arbeitgeber gewählte Bedingungen geknüpft werden!

Entgeltumwandlung

Seit der Rentenreform 2001 besteht für jeden Arbeitnehmer mit einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz ein gesetzlicher Anspruch gegenüber seinem Arbeitgeber auf Umwandlung von Gehaltsbestandteilen und deren Investition in eine betriebliche Altersversorgung.

Arbeitgeber sind somit gesetzlich verpflichtet, interessierten Mitarbeitern den gesetzlichen Anspruch zu erfüllen und ein Angebot für eine betriebliche Altersversorgung (bAV) in Form einer Entgeltumwandlung auszusprechen. Dabei räumt das Betriebsrentengesetz einem Arbeitgeber bzgl. der Umsetzung des gesetzlichen Anspruchs Ihrer Mitarbeiter zwei wichtige Gestaltungsrechte ein:

- Sofern keine vorrangigen kollektivrechtlichen Regelungen, z.B. in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, bestehen, kann der Arbeitgeber die Pensionskasse, die Direktversicherung oder den Pensionsfonds als Durchführungsweg vorgeben. Macht er von seinem Recht keinen Gebrauch, so können betroffene Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.
- Der Arbeitgeber hat zudem das Recht, autonom den bAV-Partner seines Vertrauens zu wählen.

Aspekte der Vermögenswirksamen Leistungen (VL)

Vermögenswirksame Leistungen (VL) werden von vielen Arbeitgebern gezahlt. Hierbei werden die für die Vermögensbildung aufgebrauchten Beträge dem Brutto-Einkommen zugerechnet und somit mit Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen belastet. Bezogen auf die Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung bewirkt der Betrag für die VL also eine Reduzierung des Netto-Arbeitsentgeltes.

Hier bietet, im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, die Pensionskasse und die Direktversicherung eine rentable Alternative zu VL, denn die Pensionskassenversorgung oder die Direktversicherung wird steuerfrei und bis einschließlich 2008 ggf. sozialversicherungsfrei aus dem Bruttogehalt (§ 3 Nr. 63 EStG) aufgebaut.

Der Anlagebetrag kann sich somit möglicherweise verdoppeln, wobei das Nettogehalt weiterhin gleich hoch bleibt! Und das ohne zusätzlichen Mehraufwand für den Arbeitgeber!

Die Nutzung des Anlagebetrages der VL plus einer zusätzlichen Entgeltumwandlung sorgt für einen annähernd doppelten Beitrag für die betriebliche Altersversorgung. Nutzen Sie diesen Vorteil.

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist einer der meist verbreiteten Durchführungswege in der bAV. Eine Direktversicherung liegt vor, wenn der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer und Beitragszahler eine Versicherung auf das Leben seines Arbeitnehmers abschließt und der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind:

Die Direktversicherung wird als Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht abgeschlossen.

Gestaltung der Direktversicherung

Die Direktversicherung kann als zusätzliche Arbeitgeberleistung abgeschlossen werden, indem der Arbeitgeber die Beiträge zusätzlich zum Gehalt des Arbeitnehmers zahlt, oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag, dass der künftige Anspruch auf Entgelt zum Teil in einen Anspruch auf Versicherungsschutz (Versorgungslohn) umgewandelt wird. Die umgewandelten Gehaltsteile sind noch bis zum 31.12.2008 ggf. sozialversicherungsfrei.

Bei zusätzlicher Arbeitgeberleistung ist das Bezugsrecht unwiderruflich mit dem Vorbehalt, dass es beim Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit widerrufen werden kann. Bei Entgeltumwandlung muss das Bezugsrecht unwiderruflich ohne Vorbehalt sein.

Steuerliche Behandlung der Versicherungsbeiträge

Für den Arbeitgeber sind die Beiträge zur Direktversicherung Betriebsausgaben. Sie sind nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (BBG-West) von der Lohn- und Einkommensbesteuerung freigestellt. Dieser Betrag erhöht sich um einen Festbetrag von 1.800 EUR. Gleiches gilt für Beiträge, die im Zuge einer Entgeltumwandlung für eine Direktversicherung von Arbeitnehmer selbst aufgebracht werden. Bei der Ausschöpfung der 4% der BBG-West sind Versicherungsbeiträge, die an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds entrichtet werden, anzurechnen.. Darüber hinaus kann der Festbetrag von 1.800 EUR zusätzlich nur dann aufgewendet werden, wenn nicht bereits eine beitragspflichtige, nach § 40b EStG pauschalversteuerte betriebliche Altersversorgung für den Arbeitnehmer besteht.

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind die Versicherungsbeiträge bis zu 4% der BBG-West sozialversicherungsfrei, wenn sie zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden. Die Sozialversicherungsfreiheit für Direktversicherungsbeiträge aus einer Entgeltumwandlung endet derzeit am 31.12.2008. Der Festbetrag von 1.800 EUR unterliegt in jedem Fall der Sozialversicherungspflicht, wenn der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist. Zu dem durch § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Personenkreis gehören alle Arbeitnehmer im Sinne von § 1 LStDV, unabhängig davon, ob sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind oder nicht. Voraussetzung ist lediglich ein bestehendes erstes Dienstverhältnis.

Behandlung der Versicherungsansprüche

Nach § 4b EStG ist der Versicherungsanspruch aus einer Direktversicherung während der Vertragsdauer vom Arbeitgeber nicht zu aktivieren. Die Versicherungsleistung ist, auch im Falle einer Kapitalabfindung, nach § 22 Abs. 5 EStG vom Arbeitnehmer in voller Höhe nachgelagert zu versteuern. Soweit Krankenversicherungspflicht besteht, unterliegen die Leistungen der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegerentenversicherung. Dies kann in Abhängigkeit von der Satzung der jeweiligen Krankenversicherung auch für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Personen zutreffen. Vorteile

der Direktversicherung

- sofortige Steuerersparnis
- ggf. sozialversicherungsfreie Beiträge (bei Entgeltumwandlung befristet bis 31.12.2008)
- rentable Alternative zur privaten Altersversorgung "aus dem Netto"
- hohe Sicherheit und attraktive Überschussbeteiligung
- Risikoabsicherung bei Berufsunfähigkeit und für die Hinterbliebenen möglich
- sofortige unverfallbare Anwartschaft des Arbeitnehmers bei Entgeltumwandlung
- mit anderen Formen der bAV kombinierbar
- bei evtl. vorzeitigem Betriebsaustritt Recht zur Fortsetzung des Vertrages mit eigenen Beiträgen oder beim neuen Arbeitgeber (Portabilität), wenn Unverfallbarkeit vorliegt

Höhere Leistungen durch Gruppenversicherungskonditionen sind sicher möglich.

Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist eine selbstständige Versorgungseinrichtung.

Mit dem Produkt Pensionskasse kann ein Arbeitnehmer einen Beitrag bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in der Ansparphase steuerfrei anlegen, sofern ein sogenanntes "erstes Dienstverhältnis" besteht. Darüber hinaus ergeben sich für Arbeitnehmer bei Entgeltumwandlung bis einschl. 2008 ggf. Ersparnisse bei den Sozialabgaben.

Wurde vor dem 01.01.2005 weder eine Direktversicherung nach § 40b EStG noch eine Pensionskassenversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG vereinbart, können jährlich weitere 1.800,- EURO für eine Pensionskassenversorgung oder Direktversicherung aufgewendet werden, die in der Ansparphase steuerfrei aber sozialabgabenpflichtig sind. Im Rentenalter erhalten Kunden eine lebenslange garantierte Altersrente, die sich um eine attraktive Überschussbeteiligung erhöhen kann. Auch eine einmalige Kapitalabfindung ist möglich.

Mit neuen Hybrid-Produkten wird Kunden die Option eingeräumt, stärker an den Entwicklungen der Kapitalmärkte beteiligt zu sein. Grundsätzlich wird der Beitragserhalt garantiert. Alle Beitragsanteile, die nicht dem Beitragserhalt dienen, fließen jedoch z.B. in ein fondsbasiertes Life-Cycle-Modell, welches mit wachsender Laufzeit des Vertrages die Kapitalmarktrisiken durch Verlagerung in risikoärmere Anlagen immer weiter reduziert. Die Versorgungsleistungen aus der Pensionskasse unterliegen in voller Höhe dem i.d.R. günstigen, niedrigen Steuersatz im Rentenalter und ggf. der Beitragspflicht für die Kranken- und Pflegeversicherung. Vorteile der Pensionskasse sind

- sofortige Steuerersparnis
 - ggf. sozialversicherungsfreie Beiträge (bei Entgeltumwandlung befristet bis 31.12.2008)
 - rentable Alternative zur privaten Altersversorgung "aus dem Netto"
 - hohe Sicherheit und attraktive Überschussbeteiligung
 - Risikoabsicherung bei Berufsunfähigkeit und für die Hinterbliebenen möglich
 - sofortige unverfallbare Anwartschaft des Arbeitnehmers bei Entgeltumwandlung
 - mit anderen Formen der bAV kombinierbar
 - bei evtl. vorzeitigem Betriebsaustritt Recht zur Fortsetzung des Vertrages mit eigenen Beiträgen oder beim neuen Arbeitgeber (Portabilität), wenn Unverfallbarkeit vorliegt
- Höhere Leistungen durch Gruppenversicherungskonditionen sind möglich.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die von mehreren Unternehmen – den Mitgliedsunternehmen – durch finanzielle Zuwendungen getragen wird.

- Der Arbeitgeber sagt den Mitarbeitern beitragsorientierte Leistungszusagen im Rahmen von kongruent rückgedeckten Versicherungen zu, die von der Unterstützungskasse an den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer erbracht werden.
- Während der Ansparphase erfolgt die Finanzierung steuerfrei.

Erst die Versorgungsleistung unterliegt dem i.d.R. günstigen, niedrigeren Steuersatz (nachgelagerte Besteuerung aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 EStG) im Rentenalter und ggf. der Beitragspflicht für die Kranken- und Pflegeversicherung. Vorteile der Unterstützungskasse für

Arbeitgeber

- Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung mit steuerlich abzugsfähigen Zuwendungen
- keine Bilanzberührung
- minimierter Verwaltungsaufwand durch Serviceleistungen der Unterstützungskasse
- keine Beitragsbegrenzung, jedoch Beachtung der Angemessenheit (75% des letzten Bruttogehalts) und der Vorgaben für die U-Kasse als eine soziale Einrichtung (z.B. max. Rente als Altersversorgung in Höhe von 2.147 EUR mtl. gemäß § 2 Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung)

Arbeitnehmer

- Versteuerung der Versorgungsleistung im Rentenalter unter Nutzung von Freibeträgen
- besonders interessant für Arbeitnehmer mit höherem Einkommen zur Deckung des individuellen Versorgungsbedarfs bis zu 75 % des letzten Bruttogehalts (Angemessenheit)

Die Versorgung erfolgt als Kapitalzusage mit hohem Hinterbliebenenschutz oder als Rentenzusage.

Direktzusage

Eine betriebliche Direktzusage stellt das Versprechen des Unternehmens dar, versorgungsberechtigten Arbeitnehmern – dazu zählen auch mitarbeitende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH – im Versorgungsfall eine Kapital- oder Rentenleistung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage zu gewähren. Bei Gesellschafter-Geschäftsführern ist zu berücksichtigen, dass die Direktzusage ggf. die Kürzung des Vorwegabzugs bei den abzugsfähigen Sonderausgaben des § 10 Abs. 3 EStG zur Folge hat.

- Der Arbeitgeber kann die sich aus einer Direktzusage ergebende Leistungsverpflichtung zugunsten seines Arbeitnehmers durch den Abschluss einer kongruenten Rückdeckungsversicherung finanziell vollständig absichern.
- Die Finanzierung dieser Direktzusage erfolgt für den Arbeitnehmer "während der Ansparphase" einkommensteuerfrei.

Erst die Versorgungsleistungen unterliegen nach Eintritt des Versorgungsfalls dem i.d.R. günstigen, niedrigeren Steuersatz (nachgelagerte Besteuerung aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 EStG) und ggf. der Beitragspflicht für die Kranken- und Pflegeversicherung.

Vorteile der Direktzusage für Arbeitgeber

- Spezialmodell für beste Individuallösungen.
- Beiträge zur Rückdeckungsversicherung als Betriebsausgaben abzugsfähig.
- Steuerersparnis durch Bildung von Rückstellungen (§6a EStG) - unter Berücksichtigung der gewinnerhöhenden Aktivierung der Rückdeckungsversicherung in Höhe des Deckungskapitals.
- keine Beitragsbegrenzung, jedoch Beachtung der Angemessenheit (75% des letzten Bruttogehalts).

Arbeitnehmer

- Versteuerung der Versorgungsleistung im Rentenalter unter Nutzung von Freibeträgen (insbesondere Arbeitnehmer-Pauschbetrag und Versorgungs-Freibetrag).
- besonders interessant für Arbeitnehmer mit höherem Einkommen zur Deckung des individuell größeren Versorgungsbedarfs bis zu 75% des letzten Bruttogehalts (Angemessenheit).
- Anpassung der Versorgungszusage an das z.B. jährlich wachsende Einkommen möglich.

Die Versorgung erfolgt als Kapitalzusage mit hohem Hinterbliebenenschutz oder als Rentenzusage.

Pensionsfond

Im Rahmen des Altersvermögensgesetzes (AVmG) wurde zum 1.1.2002 ein neuer Durchführungsweg in der betrieblichen Altersversorgung - der sogenannte Pensionsfonds - geschaffen. Dieser zeichnet sich durch flexiblere Anlagevorschriften, je nach Risikobereitschaft ggf. höhere Renditen erwirtschaften zu können, aus. Beim Pensionsfonds handelt es sich um eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung mit der ausschließlichen Aufgabe, Versorgungsleistungen an Arbeitnehmer zu erbringen. Die begünstigten Arbeitnehmer haben gegenüber dem Pensionsfonds einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen. Der Pensionsfonds ist verpflichtet zugunsten des Arbeitnehmers die Altersversorgungsleistung in jedem Fall als lebenslange Altersrente zu erbringen.

Grundsätzlich bestehen zwei Fördermöglichkeiten der Beiträge an einen Pensionsfonds.

- Sofern die Beiträge im Rahmen des ersten Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers gezahlt werden, können gemäß § 3 Nr. 63 EStG bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei in den Pensionsfonds gezahlt werden.
- Sofern die Beiträge individuell lohnversteuert werden, besteht die Möglichkeit der Förderung durch Zulagen und ggf. Sonderausgabenabzug gemäß §§ 10a, 79 ff. EStG). Man spricht von der sogenannten "Riesterförderung".

Für den Arbeitgeber sind Beiträge an einen Pensionsfonds grundsätzlich als Betriebsausgabe abzugsfähig. Die Versorgungsleistungen aus dem Pensionsfonds unterliegen in voller Höhe dem i.d.R. günstigen, niedrigeren Steuersatz im Rentenalter und ggf. der Beitragspflicht für die gesetzliche Kranken - und Pflegeversicherung.