



Die betriebliche Altersvorsorge

vom

1. November 2001

Informationen zur Sendung

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Entgeltumwandlung.....	2
2.1.	Rechtslage bis zum 31.12.2001	2
2.2.	Rechtslage ab 1.1.2002.....	2
2.2.1	Allgemeines.....	2
2.2.2	Höhe der Entgeltumwandlung.....	3
2.3.	Fortführung einer bereits bestehenden betrieblichen Altersversorgung.....	3
3.	Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersvorsorge	3
3.1.	Rechtslage bis zum 31.12.2000	3
3.2.	Rechtslage ab 1.1.2001	4
4.	Änderungen bei der Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge	5
4.1.	Allgemeines.....	5
4.2.	Pensionsfonds.....	5
5.	Steuerrechtliche Änderungen durch das Altersvermögensgesetz.....	6
5.1.	Steuerliche Änderungen in der Ansparphase.....	6
5.1.1	Steuerfreistellung der Beitragszahlungen	6
5.1.2	Förderung durch Zulage oder Sonderausgabenabzug.....	6
5.2.	Steuerliche Änderungen in der Leistungsphase.....	8
6.	Fazit.....	9
7.	Weiterführende Hinweise.....	10

1. Einleitung

Genießen kann den Ruhestand nur derjenige, dem im Alter ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Der Versorgungsbedarf im Alter wird in der Regel am letzten Nettoeinkommen gemessen. Da gewisse Aufwendungen im Ruhestand, z. B. für die Altersvorsorge oder zur Ausübung des Berufs nicht mehr auftreten, ist davon auszugehen, dass 90 Prozent des letzten Nettogehaltes zum Erhalt des gewohnten Lebensstandards ausreichen. Die Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung genügen aber nicht, um ein Einkommensniveau dieser Größenordnung zu erreichen. Eine zusätzliche Altersvorsorge, die die entstehende Versorgungslücke deckt, ist somit erforderlich. Denkbar ist zum einen eine private zusätzliche Altersvorsorge (vgl. Internetbeitrag vom 25.10.2001 „Die zusätzliche private Altersvorsorge“), zum anderen ermöglichen aber auch viele Arbeitgeber durch eine betriebliche Altersvorsorge ein gesichertes Auskommen im Ruhestand.

Das am 11.5.2001 verabschiedete Altersvermögensgesetz (AVmG) sieht Änderungen in beiden Bereichen vor. Im Folgenden sollen die Neuregelungen, die künftig im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge gelten, erläutert werden. Ausführliche Informationen zur derzeit gültigen Rechtslage sind dem Internetbeitrag „Deferred Compensation“ vom 14.6.2001 zu entnehmen.

2. Entgeltumwandlung

2.1. Rechtslage bis zum 31.12.2001

Grundlage der betrieblichen Altersvorsorge ist das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Finanzierung dieser Altersvorsorge kann entweder durch den Arbeitgeber oder aber durch den Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung erfolgen. Der Arbeitnehmer verzichtet hierbei auf einen Teil seines Barlohns. Zum Ausgleich werden Rentenzahlungen im Alter zugesichert. Der Wert des Verzichts auf Lohnanteile entspricht dabei wertmäßig den garantierten Anwartschaften auf die Versorgungsleistungen.

Als Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung sind gegenwärtig zulässig:

- Direktzusage
- Unterstützungskasse
- Pensionskassen
- Direktversicherungen.

Unabhängig von der Finanzierung hatte der Arbeitnehmer bisher keinen Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge. Die Versorgungszusage basierte somit auf einer **freiwilligen Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2.2. Rechtslage ab 1.1.2002

2.2.1 Allgemeines

Ab 1.1.2002 hat der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG einen **gesetzlichen Anspruch** auf die Durchführung einer betrieblichen Altersvorsorge, sofern die Versorgungszusage durch Entgeltumwandlung erfolgt und somit vom Arbeitnehmer finanziert wird. Der Arbeitgeber hat dabei die Wahl, welche Art der Altersvorsorge er für seine Arbeitnehmer betreiben möchte. Er kann die betrieblichen Altersvorsorge entweder durch einen ebenfalls ab 1.1.2002 zulässigen Pensionsfonds oder durch eine Pensionskasse durchführen. Wird keine dieser beiden Möglichkeiten wahrgenommen, richtet sich der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge über eine Direktversicherung.

2.2.2 Höhe der Entgeltumwandlung

Der Anspruch auf die Entgeltumwandlung ist der Höhe nach auf vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt. Unter Berücksichtigung der für das Jahr 2002 gültigen Beitragsbemessungsgrenzen ergeben sich somit folgende maximale Ansprüche auf Entgeltumwandlung:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Beitragsbemessungsgrenze	54.000 €	45.000 €
Höchstbetrag (4 v. H. der Beitragsbemessungsgrenze)	2.160 €	1.800 €

Zusätzliche Beiträge können darüber hinaus aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in eine betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden. Während die Beiträge aufgrund des gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruchs lohnsteuerfrei in die jeweilige betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden, sind die darüber hinaus erbrachten Beiträge vom Arbeitnehmer aus versteuertem Einkommen zu leisten (vgl. 5.1.).

Ferner ist zu beachten, dass, sofern der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch macht, jährlich ein gewisser Mindestbeitrag für die Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge aufgewendet werden muss. Dieser Mindestbeitrag beträgt ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Gegenwärtig sind dies 336 DM pro Jahr. Dieser Mindestbeitrag entspricht dem Betrag, den geringfügig Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben, wegen der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage jährlich als Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten haben.

Durch die Anknüpfung an die in der Regel jährlich steigenden Bezugsgrößen der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt sich eine Dynamisierung sowohl des Höchstbetrages als auch des Mindestbeitrages. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für die betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines Kalenderjahres gleichbleibende monatliche Beiträge erbracht werden.

2.3. Fortführung einer bereits bestehenden betrieblichen Altersversorgung

Eine bereits bestehende betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung wird auf den neuen Anspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung angerechnet. Der Arbeitnehmer hat deshalb neben der bereits bestehenden betrieblichen Altersversorgung keinen Anspruch auf eine weitere Förderung durch den Arbeitgeber.

3. Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersversorgung

3.1. Rechtslage bis zum 31.12.2000

Die Unverfallbarkeit von Versorgungsansprüchen bedeutet, dass ein einmal erworbener Anspruch auf betriebliche Rentenzahlungen auch erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Beginn der Rentenzahlungen beendet wird. Diese Unverfallbarkeit ist an gesetzliche Mindestzeiten geknüpft.

Nach bisher geltendem Recht behält ein Arbeitnehmer, der Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung bezahlt, auch bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Anwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung, sofern der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre bestanden hat.

3.2. Rechtslage ab 1.1.2001

Mit Rücksicht auf die bisher bestehende Benachteiligung von Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit häufig wegen der Kindererziehung unterbrechen, wurden die Unverfallbarkeitsfristen für eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge herabgesetzt. Rückwirkend zum 1.1.2001 entsteht nach dem neuen Gesetz ein unverfallbarer Versorgungsanspruch bereits dann, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aber nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin A ist 35 Jahre alt und seit 10 Jahren bei ihrem bisherigen Arbeitgeber C tätig. Dieser hat ihr zu Beginn des Arbeitsverhältnisses die Zahlung einer Betriebsrente ab dem 65. Lebensjahr zugesichert.

Da A das 30. Lebensjahr vollendet hat und seit mehr als fünf Jahren bei C tätig ist, ist ihr Rentenanspruch unverfallbar.

Der Arbeitnehmer soll seine Anwartschaft auch dann behalten, wenn er aufgrund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet und ohne das vorzeitige Ausscheiden die Wartezeit und die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen erfüllt worden wären.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer A geht mit Vollendung seines 63. Lebensjahres in den Vorruhestand. Er ist seit 4 Jahren bei seinem Arbeitgeber tätig. Dieser hat A zu Beginn des Anstellungsverhältnisses die Zahlung einer Betriebsrente ab dem 65. Lebensjahr zugesagt.

Trotz der vorzeitigen Beendigung sind die Ansprüche des A unverfallbar, da die gesetzlichen Mindestkriterien bei einer Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr erfüllt wären.

Die Verkürzung dieser Unverfallbarkeitsfristen gilt allerdings nur für Anwartschaften, die auf erteilten Zusagen ab In-Kraft-Treten der Neuregelung beruhen. Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen gilt grundsätzlich für Ansprüche aus jeder betrieblichen Altersvorsorge. Die Versorgungsanwartschaft wird dabei in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung auf die zum Zeitpunkt der Zusage erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus dem bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen oder geleisteten Beiträgen beschränkt. Auch bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Europäischen Union bleiben die Anwartschaften gleichermaßen wie bei einem Arbeitsplatzwechsel im Inland erhalten.

Besteht die betriebliche Altersvorsorge im Rahmen einer Direktversicherung, darf der Arbeitgeber im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses das unverfallbare Bezugsrecht auf die Lebensversicherung nicht mehr widerrufen.

Soweit die betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung erfolgt, behält der Arbeitnehmer künftig seine Anwartschaft auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls endet. Die Anwartschaft aufgrund einer Entgeltumwandlung ist an keine Mindestlaufzeiten oder Altersbegrenzungen geknüpft. Da der Arbeitnehmer diese betriebliche Altersversorgung aus eigenen Mitteln aufbaut, stehen ihm spätere Rentenzahlungen ohne zeitliche Restriktionen zu. Es muss allerdings die Möglichkeit des Arbeitgebers ausgeschlossen werden, auf das angesammelte Kapital durch Verpfändung, Beleihung oder Abtretung zugreifen zu können.

4. Änderungen bei der Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge

4.1. Allgemeines

Betriebliche Altersvorsorge kann auf vier verschiedenen Durchführungswegen vorgenommen werden (vgl. 2.1.).

Darüber hinaus haben Unternehmen vor allem in der jüngsten Vergangenheit sog. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle wie z. B. die Ausgabe von Stock Options angeboten. Diese Form der Beteiligung stellt zwar in erster Linie eine zusätzliche Vergütung neben dem Arbeitslohn dar, sie kann aber auch der Altersvorsorge dienen. Weitere Informationen hierzu sind im Internetbeitrag „Deferred Compensation“ vom 14.6.2001 enthalten.

4.2. Pensionsfonds

Neben dem Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge über Direktversicherungen, Pensionskassen oder Unterstützungskassen wird ab 1.1.2002 auch eine betriebliche Altersvorsorge durch Pensionsfonds gefördert. Das Grundprinzip eines Vermögensaufbaus durch einen Pensionsfonds besteht darin, dass die Beiträge für die Altersversorgung vom Arbeitgeber direkt in einen Fonds, der durch eine Kapitalanlagegesellschaft verwaltet wird, eingezahlt werden.

Ein Pensionsfonds ist nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die gegen regelmäßige Beitragszahlungen eine kapitalgedeckte betriebliche Altersvorsorge für einen oder mehrere Arbeitgeber zugunsten von Arbeitnehmern erbringt. Je nach Ausgestaltung der zugrunde liegenden Pensionspläne erbringt der Pensionsfonds die späteren Zahlungen entweder beitragsbezogen mit der Zusage einer Mindestleistung oder leistungsbezogen ausschließlich in Form von Altersvorsorgeleistungen.

Der Arbeitgeber kann durch die Auslagerung der betrieblichen Altersversorgung das Risiko der langfristigen Verpflichtung besser steuern. Die begünstigten Arbeitnehmer haben einen eigenen Rechtsanspruch gegen den Pensionsfonds auf diese Leistungen. Ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht dagegen nicht. Aufgrund dieses Rechtsanspruchs gegen den Pensionsfonds wird der Arbeitnehmer wesentlich flexibler. Bei einem Arbeitgeberwechsel kann diese Art der betriebliche Altersversorgung wie die Direktversicherung „mitgenommen“ werden.

Der Pensionsfonds kann entweder in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder eines Pensionsfondsvereins auf Gegenseitigkeit geführt werden. Da Pensionsfonds im Wesentlichen wie Versicherungsunternehmen behandelt werden sollen, unterliegen sie der Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für Versicherungswesen (BAV).

Im Unterschied zu den anderen Durchführungsformen der betrieblichen Altersversorgung ist einem Pensionsfonds eine risikobehaftete Anlagepolitik gestattet. Mit dieser Erweiterung der Anlagemöglichkeiten soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben werden, höhere Renditen zum Wohle der Begünstigten zu erwirtschaften und damit die Effizienz der betrieblichen Altersvorsorge anzupassen. Umgekehrt sind aber auch die Risiken eines Pensionsfonds höher als diejenigen einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung.

Insgesamt bedeutet die Einbindung von Pensionsfonds in die betriebliche Altersvorsorge eine Annäherung an internationale Standards. Gerade im angloamerikanischen Raum ist diese Durchführungsform der betrieblichen Altersvorsorge wegen der erhöhten Renditemöglichkeiten sehr beliebt. Daran ändern auch die seit einiger Zeit stagnierenden oder sogar sinkenden Aktienkurse nichts. Darüber hinaus können Unternehmen durch die Auslagerung der betrieblichen Altersvorsorge ihre Kapitalstruktur verbessern. Gerade im Hinblick auf eine Standardisierung der internationalen Rechnungslegung wird ihnen hiermit ein Bilanzinstrument in die Hand gegeben, das ihre Stellung auf dem internationalen Kapitalmarkt verbessern kann.

5. Steuerrechtliche Änderungen durch das Altersvermögensgesetz

5.1. Steuerliche Änderungen in der Ansparphase

5.1.1 Steuerfreistellung der Beitragszahlungen

a) *Rechtslage bis 31.12.2001*

Bis zum 31.12.2001 waren die Beitragszahlungen in der Ansparphase, die durch Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse gezahlt wurden, vom Arbeitnehmer grundsätzlich aus versteuertem Einkommen zu erbringen. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, die Beitragszahlungen bis zu einer Höhe von 1.752 € (3.408 DM) pro Jahr pauschal mit 20 Prozent zu versteuern. Diese pauschal versteuerten Bezüge waren bei der Ermittlung der Einkommensteuer nicht mehr einzubeziehen. Neben der steuerlichen Begünstigung der Pauschalversteuerung waren solche Beitragszahlungen von der Sozialversicherung befreit.

b) *Rechtslage ab 1.1.2002*

Beitragszahlungen des Arbeitgebers an einen *Pensionsfonds* oder eine *Pensionskasse* führen, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeiter und Angestellten zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen, ab 1.1.2002 zu steuerfreiem Arbeitslohn.

Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist das Bestehen eines sog. ersten Dienstverhältnisses. Bestehen mehrere Anstellungsverhältnisse, kommt eine Steuerfreistellung nur für Beitragszahlungen aus dem ersten Dienstverhältnis in Betracht. Das erste Dienstverhältnis ist das Beschäftigungsverhältnis, für das die Lohnsteuer nicht nach Lohnsteuerklasse VI ermittelt wird. Der Höchstbetrag ist ein Jahresbetrag. Bei mehreren ersten Dienstverhältnissen innerhalb eines Jahres ist deshalb die Vier-Prozent-Grenze auf die Summe der Einkünfte aus diesen Arbeitsverhältnissen anzuwenden.

Darüber hinaus können die Beitragszahlungen sowohl in eine Direktversicherung als auch in eine Pensionskasse, die über die Vier-Prozent-Grenze hinaus geleistet werden, bis zu einem Betrag von jährlich zusätzlich 1.752 € (3.408 DM) mit einem pauschalen Steuersatz in Höhe von 20 Prozent versteuert werden.

Grundsätzlich sind Beitragszahlungen in eine betriebliche Altersvorsorge, die entweder im Rahmen der Vier-Prozentgrenze steuerbefreit sind oder pauschal versteuert werden, von der Sozialversicherung befreit. Für Beitragszahlungen, die auf Entgeltumwandlung beruhen, besteht diese Befreiung von der Sozialversicherungspflicht allerdings nur übergangsweise bis zum 31.12.2008.

Zusätzliche Zahlungen in einen Pensionsfonds sind bei Überschreiten der Vier-Prozent-Grenze aus versteuertem Einkommen zu erbringen. Sie unterliegen darüber hinaus der Sozialversicherungspflicht.

Der Arbeitgeber, der die Beiträge zum Pensionsfonds oder zur Pensionskasse leistet, kann entsprechende Aufwendungen als Betriebsausgaben geltend machen.

5.1.2 Förderung durch Zulage oder Sonderausgabenabzug

Sofern der Arbeitnehmer dies wünscht und die betriebliche Altersvorsorge durch Realisierung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung erfolgt, muss der Arbeitgeber die betriebliche Altersvorsorge so durchführen, dass die Voraussetzungen für die einkommensteuerliche Förderung nach dem Altersvermögensgesetz (AVmG) erfüllt werden.

Dies bedeutet zum einen, dass nur Zahlungen in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung als Durchführungswege einer auch einkommensteuerlich geförderten Altersvorsorge in Frage kommen. Zum anderen müssen die Beitragszahlungen zur zu-

sätzlichen betrieblichen Altersvorsorge aus dem „individuell versteuerten und verbeitragten Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers“ stammen. Wird also eine Förderung nach dem Altersvermögensgesetz gewünscht, hat der Arbeitgeber die Beiträge und Zuwendungen an Direktversicherungen oder Pensionskassen nicht der pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 20 Prozent zu unterwerfen bzw. die Beiträge zu den Pensionsfonds nicht steuerfrei auszuzahlen. Die Beiträge sind als Teil des Arbeitslohns der persönlichen Einkommensteuer zu unterwerfen. Darüber hinaus können die Zahlungen in die betriebliche Altersvorsorge nicht mehr sozialversicherungsfrei vereinnahmt werden. Sie erhöhen die maßgeblichen beitragspflichtigen Einnahmen.

Als weitere Voraussetzung muss garantiert sein, dass die späteren Leistungen in gleichbleibenden lebenslangen Rentenzahlungen erfolgen. Die sonstigen im Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (AltZertG) festgelegten Voraussetzungen der Zertifizierung sind für eine Anerkennung der betrieblichen Altersvorsorge für die Zwecke der einkommensteuerlichen Förderung unbeachtlich.

Die Wahl, welche Art der steuerlichen Förderung günstiger ist, kann nur für jeden Steuerpflichtigen individuell ermittelt werden. Wählt der Arbeitnehmer die einkommensteuerliche Förderung nach dem AVmG, ersetzt die betriebliche Altersvorsorge den zertifizierten Altersvorsorgevertrag. Die Gewährung der Zulage bzw. des steuerlich möglicherweise günstigeren Sonderausgabenabzugs erfolgt dann nach den Regelungen des Einkommensteuergesetzes i. S. des § 10a EStG (vgl. Internetbeitrag vom 25.10.2001 „Die zusätzliche private Altersvorsorge“).

Beispiel:

Ein lediger Arbeitnehmer ohne Kinder zahlt als betriebliche Altersvorsorge Beiträge durch Entgeltumwandlung in einen Pensionsfonds ein:

Bruttoarbeitslohn 2001	75.000 DM
Max. Anspruch auf Entgeltumwandlung	3.000 DM

Grundsätzlich stellt sich für ihn nun die Frage, ob eine Steuerfreistellung der Beitragszahlungen oder die einkommensteuerliche Förderung günstiger ist.

	Steuerfreistellung der Beitragszahlungen	Zulagengewährung	Sonderausgabenabzug
Gesamtes Einkommen	75.000 DM	75.000 DM	75.000 DM
Steuerfreie Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge	<u>./. 3.000 DM</u>		
Bruttoarbeitslohn	72.000 DM	75.000 DM	75.000 DM
Werbungskostenpauschbetrag	<u>./. 2.000 DM</u>	<u>./. 2.000 DM</u>	<u>./. 2.000 DM</u>
Sonderausgabenabzug (2002): Beitragszahlungen zzgl. Zulage, max. 1.027 DM (525 €)			<u>./. 1.027 DM</u>
Steuerpflichtiges Einkommen	70.000 DM	73.000 DM	71.973 DM
Einkommensteuer 2002	16.655 DM	17.786 DM	17.406 DM
Zzgl. Solidaritätszuschlag	<u>+ 916 DM</u>	<u>+ 978 DM</u>	<u>+ 957 DM</u>
Abzgl. Erhaltener Zulage		<u>./. 74 DM</u>	
Belastung gesamt	17.571 DM	18.690 DM	18.363 DM

In diesem Fall erweist sich die Steuerfreistellung der Beitragszahlungen als die für den Steuerpflichtigen günstigste Alternative. Ab dem Jahr 2006 wäre bei gleicher Konstellation der Abzug der Sonderausgaben günstiger, da ab diesem Zeitpunkt die max. abziehbaren Sonderausgaben auf 3.080 DM ansteigen. Der Steuerpflichtige erreicht diesen Höchstbetrag bei Beitragszahlungen in Höhe von 2.857 DM durch die Hinzurechnung der erhaltenen Zulage in Höhe von 223 DM. Bei der Steuerfreistellung der Beitragszahlungen bleibt es bei einem Betrag von 3.000 DM. Die Frage, welche Form der Altersvorsorge günstiger ist, ist somit nicht nur für jeden Steuerpflichtigen gesondert zu entscheiden. Sie ist sogar möglicherweise für jeden Veranlagungszeitraum gesondert zu beurteilen.

5.2. Steuerliche Änderungen in der Leistungsphase

Die steuerliche Förderung im Rahmen des AVmG folgt der Idee der Steuerbegünstigung in der Ansparphase. Rentenzahlungen, die aus einer nach dem AVmG geförderten kapitalgedeckten Altersvorsorge stammen, sind deshalb in voller Höhe zu versteuern. Dieses Prinzip der nachgelagerten Besteuerung wird dabei unabhängig von der Art der Förderung angewendet. Somit sind diese Rentenzahlungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge steuerpflichtig und zwar unabhängig davon, ob deren Beitragszahlungen aufgrund der Vier-Prozent-Grenze in der Ansparphase steuerfrei oder im Rahmen der Zulagengewährung bzw. des Sonderausgabenabzugs begünstigt waren.

Der Steuerpflichtige erzielt mit diesen Rentenzahlungen sog. **sonstige Einkünfte** gemäß § 22 Nr. 5 EStG. Sofern der Steuerpflichtige das 64. Lebensjahr vollendet hat, kann er den sog. Altersentlastungsbetrag geltend machen. Danach sind 40 Prozent seines Arbeitslohns und der positiven Einkünfte, die nicht Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit sind, steuerlich abziehbar. Der Altersentlastungsbetrag ist auf einen Höchstbetrag in Höhe von 3.720 DM (1.902 €) beschränkt.

In der Regel werden die Rentenzahlungen aus der betrieblichen Altersvorsorge nicht in vollem Umfang aus gefördertem Altersvorsorgekapital stammen. In diesen Fällen sind die Rentenzahlungen aufzuteilen. Der Anteil, der aus gefördertem Kapital stammt, ist in voller Höhe der Besteuerung zu unterwerfen. Hingegen unterliegt der Anteil, der entweder aus Altverträgen stammt oder über die staatliche Förderung hinaus geleistet wird, der Besteuerung nach den bereits bisher geltenden einkommensteuerlichen Regelungen.

6. Fazit

Es wird immer wieder gefordert, die betriebliche Altersversorgung stärker neben der gesetzlichen Rentenversicherung einzusetzen. Doch auch diese Art der Altersversorgung ist durchaus problembehaftet.

Ein Problem stellt die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung dar. Obwohl der Gesetzgeber dem Arbeitgeber in den meisten Fällen steuerliche Vorteile gewährt, muss die betriebliche Altersvorsorge vom Arbeitgeber aus betrieblichen Mitteln finanziert werden. Da in Deutschland das Lohnniveau bereits zum jetzigen Zeitpunkt sehr hoch ist, wird es schwierig sein, Akzeptanz unter den Arbeitgebern für einen weiteren Anstieg der Lohnkosten zum Zwecke der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge zu finden. Es ist deshalb zu begrüßen, dass Arbeitnehmer künftig zum Aufbau ihrer Altersvorsorge einen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber auf Entgeltumwandlung haben und dass diese betriebliche Altersvorsorge gleichfalls in die steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge des Einkommensteuergesetzes einbezogen wird. Die Absicherung des Einkommens im Alter wird damit auf beide Partner – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – gleichermaßen verteilt. Ferner ist zu befürworten, dass die in den angloamerikanischen Ländern bereits seit längerem bekannte Form von sog. Pensionsfonds als betriebliche Altersvorsorge in die steuerliche Förderung mit einbezogen wird.

Um überhaupt einen Anspruch auf Betriebsrente zu erhalten, muss ein Arbeitnehmer, der das 35. Lebensjahr vollendet hat, mindestens 10 Jahre bei einem Arbeitgeber angestellt sein. Diese gesetzlich vorgegebene Frist erschwert es dem einzelnen Arbeitnehmer bei der heutigen Flexibilität in der Arbeitswelt, einen Anspruch auf Betriebsrente zu erwerben. Die Herabsetzung der Unverfallbarkeit, wonach diese nach Vollendung des 30. Lebensjahrs bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit eintritt, ist zu befürworten; wünschenswert wäre hier allerdings gewesen, auch Altfälle in diese Regelung mit einzubeziehen.

Der Gesetzgeber wird zudem der verstärkten Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer im europäischen Umfeld gerecht, indem auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels innerhalb der Europäischen Union die Versorgungsansprüche bestehen bleiben.

Leider wurden die bestehenden Systemwidrigkeiten bei der Besteuerung der verschiedenen Arten der betrieblichen Altersversorgung (vgl. Internetbeitrag „Deferred Compensation“ vom 14.6.2001) im Rahmen des AVmG nicht beseitigt. Gerade im Hinblick auf diese Schwachpunkte wäre eine Korrektur wünschenswert gewesen.

Durch das AVmG werden ferner wohlhabendere Arbeitnehmer stärker begünstigt. So kann derjenige, der es sich finanziell leisten kann, beide Fördermöglichkeiten, also sowohl die teilweise steuerfreie Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge als auch die Zulagenförderung bzw. den Sonderausgabenabzug im Rahmen der zusätzlichen privaten Altersvorsorge in Anspruch nehmen.

7. Weiterführende Hinweise

Weitere Internetbeiträge

- Die zusätzliche private Altersvorsorge vom 25.10.2001
- Deferred Compensation vom 14.6.2001

Ernst & Young, Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Private und betriebliche Altersvorsorge, Die Neuregelungen durch die Rentenreform, Stollfuß Verlag Bonn, 2001

Niermann, W.: Die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) aus steuerlicher Sicht, Der Betrieb 2001, S. 1380 ff.

Pasch, H., Höreth, U., Renn, S.: Der Aufbau der freiwilligen zusätzlichen privaten Altersvorsorge, DStZ 2001, S. 573 ff.

Wolter, T.: Das Altersvermögensgesetz – Verbesserte Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, b + p 2001, Beihefter 1 zu Heft 7