

Private oder betriebliche Altersversorgung?

Für viele Überraschend: Wer bei der Altersversorgung auf Steuervorteile setzt, fährt oft besser als mit der neuen Riester-Förderung. Matthias Morneweg, Firmenberater bei Martens & Prahl Versicherungskontor Kassel, zeigt auf, warum.

Viele Unterneh-

mer sind immer noch verunsichert. Nach der Riester-Rentenreform kann seit 01.01.2002 jeder Mitarbeiter die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung - „Gehaltsumwandlung“ verlangen (§1a Betriebsrentengesetz). Die interessantesten Angebote hierzu sind jedoch erst in der zweiten Jahreshälfte 2002 auf den Markt gekommen. Der Grund lag in der Genehmigungspflicht der neu gegründeten Pensionskassen und Pensionsfonds.

Aber Vorsicht! Nicht in jedem Fall ist eine Riester-Förderung die beste Wahl. Entscheidend für die richtige Wahl ist die persönliche Situation des einzelnen Mitarbeiters. Riester taugt für Kinderreiche mit geringen Einkommen. Hier lohnt sich die Förderung durch die staatlichen Zulagen (Grundzulage plus Kinderzulage). Es ist auf jeden Fall sinnvoll die Riester-Rente aus der Firma rauszuhalten und wenn überhaupt, dann als Privatvertrag zu vereinbaren. Für die meisten Mitarbeiter ist jedoch eine betriebliche Altersversorgung durch Steuer- und Sozialabgabensparnisse wesentlich interessanter als die Riester-Förderung.

Die Möglichkeiten in der betrieblichen Altersversorgung!

Hier stehen insgesamt fünf Durchführungswege zur Verfügung. Die klassische Direktversicherung oder Pensionsfonds sowie der Bereich der Unterstützungskassen und Direktzusagen.

Die **Direktversicherung** ist die bekannteste Form der betrieblichen Altersversorgung. Hier wird Bruttolohn in Versorgungsbezüge umgewandelt (maximal 1742 Euro jährlich). Die Aufwendungen müssen jedoch pauschal versteuert werden (20 Prozent). Werden die Beiträge aus Sonderzahlungen (Urlaubs- und / oder Weihnachtsgeld) geleistet, dann sind diese sozialabgabenfrei. Der Vorteil liegt hierbei insbesondere in der steuerfreien Auszahlung zum Rentenbeginn.

Die **Pensionskasse** ist der zur Zeit interessanteste Durchführungswege. Hier kann jeder Mitarbeiter bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit maximal 2448 Euro jährlich) von seinem Bruttolohn einsetzen. Der Arbeitgeber überweist das Geld vom Brut-

Vorteil der Beitragszahlung aus Bruttoeinkommen

Gehaltsumwandlung in Höhe von 1007 mtl. in eine Pensionskasse

Gehaltsabrechnung (tl) vorher		Gehaltsabrechnung (tl) nachher	
Herrn Max Mustermann (31 Jahre / Verheiratet)		Herrn Max Mustermann	
Gehalt (brutto)	3.000	Gehalt (brutto)	3.000
Lehnsteuer	322	Beitrag Pensionskasse	100
Kirchensteuer	29	Steuerpflichtiges Brutto	2.900
Sozial	18	Lehnsteuer	290
Rentenvers.	387	Kirchensteuer	26
Krankenvers.	210	Sozial	16
Pflegevers.	26	Rentenvers.	377
ALV-Vers.	98	Krankenvers.	300
Summe Abzüge	990	Pflegevers.	26
Auszahlung (netto)	2.010	ALV-Vers.	94
		Summe Abzüge	931
		Auszahlung (netto)	1.069

Nettoaufwand 417 mtl. (erhöht auf 655 mtl. ab Alter 65) eine Rente von 276 € 446 € monatlich
 erhaltbar ab dem 65. Lebensjahr wahlweise ein Kapital von 52.611 € 84.880 € einmaltig

Abzug der Sozialabgaben voraussichtlich bis einschließlich 2008
 * inklusive nicht garantierter 1. berichtigter

tolohn an die Pensionskasse. Die Beiträge sind steuer- und sozialabgabenfrei. Es entstehen keine zusätzlichen Kosten für den Arbeitgeber.

Pensionsfonds sind angesagt, wenn die Altersversorgung über Aktien laufen soll. Hier kann jeder Mitarbeiter bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit maximal 2448 Euro jährlich) von seinem Bruttolohn einsetzen. Der Arbeitgeber überweist das Geld vom Bruttolohn an den Pensionsfonds. Die Beiträge sind steuer- und sozialabgabenfrei. Es entstehen keine zusätzlichen Kosten für den Arbeitgeber. Hier ist jedoch zu beachten, dass bei einer negativen Entwicklung der Aktienmärkte ein Nachfinanzierungsrisiko für den Arbeitgeber entstehen kann. Also nichts für solide Unternehmer.

Die rückgedeckte **Unterstützungskasse** - von der Riester-Förderung ausgeschlossen - rechnet sich bei hohen Gehältern. Hier gibt es keine prozentualen Begrenzungen, sondern nur die Angemessenheitspflicht. Der Firma entstehen allerdings zusätzliche Kosten für die Verwaltung und den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV).

Die **Direktzusage / Pensionszusage** der fünfte und letzte Durchführungswege, eignet sich für Unternehmen mit großen Gewinnen. Hier können interessante Steuervorteile durch die Bildung von Rückstellungen erzielt werden. Voraussetzung hierzu ist eine langfristig gute Ertragslage des Unternehmens.

Fazit:

Die Pensionskassen sind die Gewinner der Rentenreform! Sie sind für Arbeitnehmer und Arbeitgeber der zur Zeit interessante Durchführungswege für die Bildung einer zusätzlichen Altersversorgung. Die Pensionskassen eignen sich auch hervorragend als weitere Ergänzung zu bestehenden Versorgungswegen (zum Beispiel Direktversicherungen, Unterstützungskassen oder Direktzusagen).