

Der Fiskus sorgt vor

Klassische Betriebsrenten sind im Osten eine echte Seltenheit. Doch auch hier ist betriebliche Altersvorsorge möglich.

■ Altersvorsorge - Teil 4

VON PETER WEISSENBERG

Zunächst die gute Nachricht: Rund 62 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland können auf eine zweite Rente neben der staatlichen bauen – sie zahlen stetig in eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) ein. Nun die schlechte Nachricht: Ausgerechnet dort, wo diese Art der Vorsorge besonders wichtig wäre, wird sie am wenigsten genutzt: in Ostdeutschland.

Das belegt eine Studie des Versicherers Gothaer. So haben 45 Prozent der Mitarbeiter im Osten keine bAV. Denn viele Unternehmer scheuen den Papierkram rund um die Versicherung – und nehmen ihren Mitarbeitern so die Möglichkeit, die drohende Versorgungslücke im Alter zu schließen.

Das müssen Sie als Angestellter nicht schlucken. Denn durch das Altersvermögensgesetz hat jeder Arbeitnehmer schon seit 2002 einen Anspruch darauf, einen Teil seines Gehalts durch Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersvorsorge zu verwenden. Diese Altersvorsorge funktioniert praktisch so: Sie zahlen ihre Beiträge aus dem Bruttoeinkommen, also dem noch un versteuerten Lohn. Die Sparbeiträge werden dabei direkt von Ihrem Arbeitgeber überwiesen. Bei dieser sogenannten Entgeltumwandlung geht das Finanzamt damit leer aus.

Das gilt indes nicht für Arbeitnehmer, die ihre betriebliche Altersvorsorge in Form eines Riester-Vertrages besparen, wie er in der letzten Folge unserer Serie erläutert wurde. Denn dabei fließt das Geld aus dem Nettogehalt – der Spareffekt durch das niedrigere Brutto entfällt also. Dafür gibt es aber die gestern erläuterten staatlichen Zulagen, und die Raten können bei der jährlichen Steuererklärung geltend gemacht werden. Allerdings zahlt der Sparer bei dieser Form praktisch doppelt Krankenkassenbeiträge: einmal in der Ansparphase und später auf die mit der Auszahlung verbundenen Rentenbezüge.

Turbo für die Zusatzrente

Aber zurück zum Modell der Bruttoentgeltumwandlung. Durch diese Umwandlung können Sie neben den Steuern auch noch die Sozialabgaben für diesen Teil des Gehalts sparen – auch die für die staatliche Rentenversicherung. Monatlich 100 Euro zu sparen, bedeutet deswegen nicht, 100 Euro weniger netto auf dem Konto zu haben: Es ist also ein Turbo für Ihre private Zusatzrente. Durch die direkte Steuerersparnis finanziert der Staat bis zu 50 Prozent ihres Altersvorsorge-Kapitals.

DIE ALTERSARMUT IST UM 6,6% GESTIEGEN. WIE WOLLEN SIE DIESEN TREND AUFHALTEN?

WIR VERLEGEN DIE ANTRAGS-ANNAHMESTELLE IN DEN VIERTEN STOCK UND SCHALTEN DEN FAHRSTUHL AB.

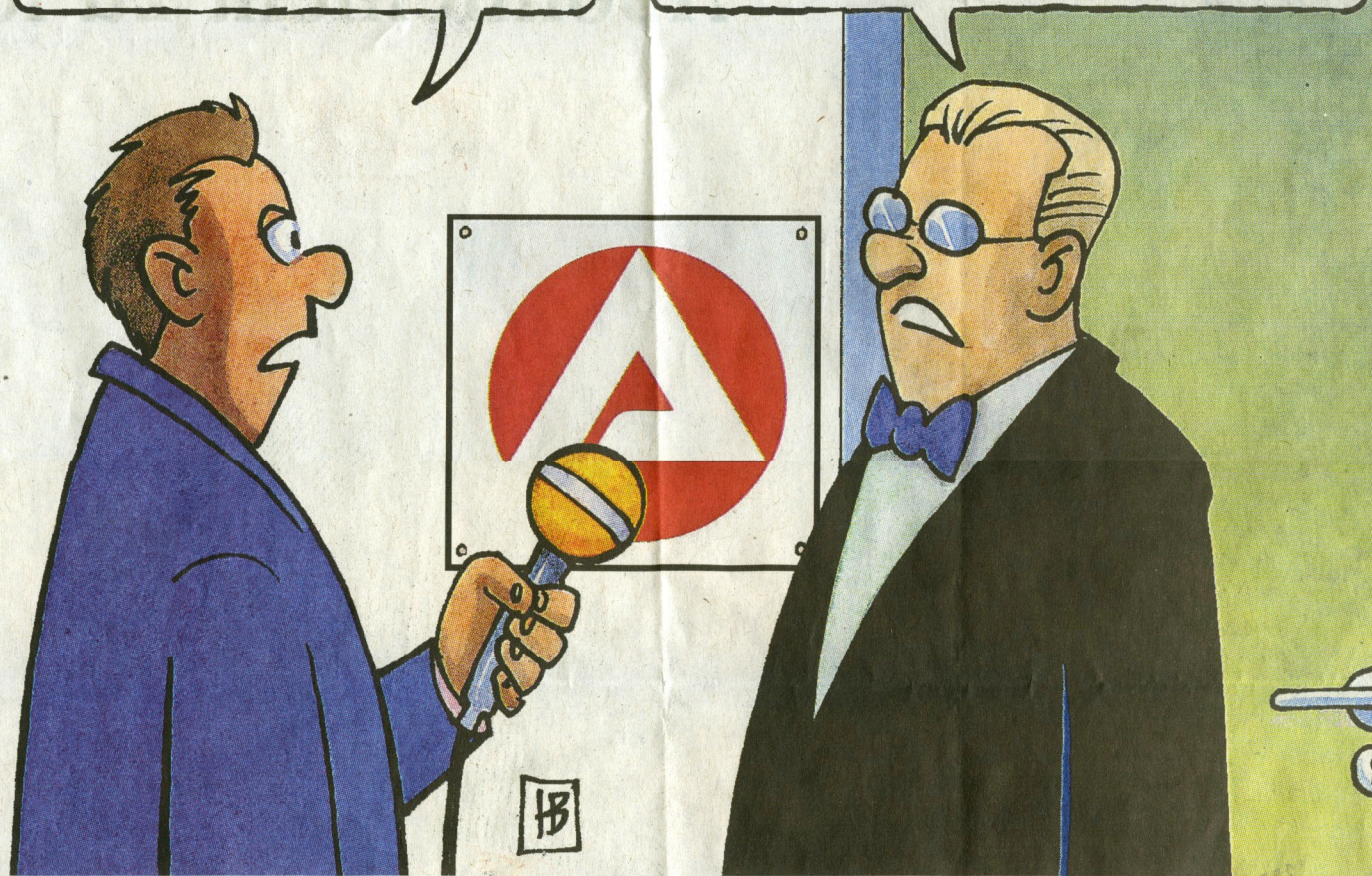


Foto: Karikatur: Harm Bengen

Bis zu vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung kann jeder Beschäftigte auf diese Weise in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung überweisen. In diesem Jahr bleiben so alle Einzahlungen von bis zu 2784 Euro von Steuern und Sozialabgaben verschont. In vielen Berufszweigen haben Arbeitgeber und Gewerkschaften inzwischen zusammen mit den Vertragsanbietern Standardprodukte aufgelegt.

Die Verträge dieser Form der bAV sind sogar wesentlich flexibler als die Zusatzrenten, mit denen ein Arbeitgeber direkt und aus der eigenen Kasse seine Mitarbei-

ter an sich bindet. Denn Arbeitnehmer dürfen per Gesetz bei neu abgeschlossenen Vorsorgeverträgen ihre Betriebsrente beim Jobwechsel zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen. Diese Regelung gilt für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds.

Allerdings wird beim Jobwechsel nur „das Deckungskapital komplett übertragen, aber neue Parameter wie etwa veränderte Sterbetafeln oder der aktuelle Garantiezins reduzieren den garantierten Rentenanspruch“, sagt Ulf Kesting, Vorstand der Deutschen Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung. Das bedeutet praktisch: Selbst wenn Direktversicherung, Pensions-

kasse oder Pensionsfonds des neuen Arbeitgebers bei derselben Gesellschaft rückgedeckt sind, wird ein neuer bAV-Vertrag fällig. Und der kann am Ende weniger Ertrag bringen als ursprünglich geplant. Bei plötzlicher Arbeitslosigkeit ist Ihr bis dahin angespartes Guthaben vor dem Zugriff der Behörden – etwa unter Anrechnung auf Hartz-IV-Bezüge – sicher. Allerdings wird auch die betriebliche Altersvorsorge ab Rentenbeginn besteuert. Ein Wermutstropfen – aber immer noch besser, als ohne Zusatzrente in den Ruhestand zu gehen.

■ Am Freitag lesen Sie Teil 5: Vorsorgen mit Sicherheit
web <http://szlink.de/Altersvorsorge4>

Die geschenkte Betriebsrente

Wer Brutto durch Sachleistungen ersetzt, kann zum Nulltarif vorsorgen, sagen Steuerprofis.

Obwohl der Staat die betriebliche Altersvorsorge fördert, verzichten viele darauf – weil sie einen Eigenanteil zahlen müssen. Denn gerade Geringverdiener brauchen heute oft jeden Euro zum Leben. Die DG-Gruppe, eine Fachgesellschaft mit Sitz bei Augsburg, hat ein Sparmodell entwickelt, das eine Betriebsrente zum Nulltarif verspricht. Was zunächst unglaublich klingt, soll durch sogenannte Entgeltoptimierung möglich werden. „Dazu wird ein Teil des Bruttolohns als Sachleistung gezahlt“, erklärt Torsten Klohs von der DG-Gruppe in

Dresden. „Damit sinken Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge. Mit dem gesparten Geld lässt sich eine betriebliche Altersvorsorge finanzieren.“

Ein Beispiel: Max Muster (40, verheiratet, Steuerklasse 4, ein Kind, keine Kirchensteuer) verdient brutto 1800 Euro. Netto bekommt er 1257,85 Euro raus. Würde er klassisch 100 Euro monatlich in eine betriebliche Altersvorsorge stecken, blieben ihm netto 1203,10 Euro – also fast 55 Euro weniger als jetzt. „Unser Ziel ist es, diese 55 Euro für ihn wieder rauszuholen, so dass er trotz Vorsorge nicht schlechtergestellt ist“, sagt Klohs. Dazu müssen Arbeitgeber und -nehmer beschließen, einen Teil des Bruttolohns gegen steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Leistungen auszutauschen. Laut Gesetz ist es zum Beispiel mög-

lich, monatlich 44 Euro abgabefrei in Form von Tank- oder Warengutscheinen zu zahlen. Gibt es keine Kantine, können Firmen für die Verpflegung Lebensmittelscheine im Wert von 6,03 Euro pro Arbeitstag ausreichen. Stellt der Arbeitgeber ein Handy zur Verfügung, können die Telefonkosten steuer- und sozialversicherungsfrei übers Gehalt angerechnet werden. 21 Euro gibt es, wenn der Mitarbeiter dem Arbeitgeber eine Fläche auf seinem privaten Auto vermietet – für einen Firmenaufkleber. Weitere „Entgeltbausteine“ sind Internetpauschalen, Kindergartenkosten oder Erholungsbeihilfen.

„Für Max Muster sieht das Ergebnis so aus“, sagt Klohs: „Er bekommt zwar etwas weniger aufs Konto, hat aber nach Einlösen von Gutscheinen 1259,81 Euro und damit

knapp zwei Euro mehr. Zudem gehen monatlich 100 Euro in eine betriebliche Altersvorsorge, die ihm später eine Monatsrente von ca. 172 Euro oder einmalig etwa 40000 Euro bringen.“

Dass bislang wenige dieses Modell nutzen, liegt daran, dass die Berechnung kompliziert und für jeden Arbeitnehmer individuell nötig ist. Die DG-Gruppe bietet Firmen die komplette Abwicklung an. Dazu gehören die Abstimmung mit dem Finanzamt und der Ausgleich der geminderten Ansprüche auf Rente, Arbeitslosen- und Krankentagegeld durch Versicherungen. Auch für Arbeitgeber soll sich das Modell – nach Abzug der Provision – durch gesparte Lohnnebenkosten rechnen. (SZ/saf)

web www.dg-gruppe.eu