

## Alterseinkünftegesetz

# Betriebliche Altersversorgung wird gefördert

**Seit dem 1. Januar 2005 ist das Alterseinkünftegesetz in Deutschland in Kraft. Die betriebliche Altersversorgung zeigt sich mit einigen Änderungen als verlässliche Konstante. Allerdings fordern spezialisierte Berater jetzt schon Nachbesserungen.**

Mit dem neuen Alterseinkünftegesetz folgte die Bundesregierung einer Urteilsentscheidung des Bundesverfassungsgerichts, wonach die unterschiedliche Besteuerung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und von Beamtenpensionen einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes darstelle. Der Forderung nach Abhilfe kam der Gesetzgeber nach und nutzte die Gesetzesnovelle zugleich, um einen ersten Schritt zum Übergang in die nachgelagerte Besteuerung zu vollziehen. Ziel ist es, dass künftig die Rentner auf ihre Einkünfte Steuern zahlen, im Gegenzug die Aufwendungen für die Altersversorgung von Abgaben befreit sind.

Auch bei der betrieblichen Altersversorgung kam es im Rahmen des Gesetzes zu einigen Änderungen. Die Pauschalbesteuerung für die Direktversicherung wurde für Neuzusagen ab 1. Januar 2005 abgeschafft. Allerdings führt der Gesetzgeber gleichzeitig für Neuzusagen einen steuerfreien Aufstockungsbetrag von 1.800 Euro ein. Für Altzusagen kann die Pauschalbesteuerung weiter genutzt werden. Das gilt auch im Falle der Aufstockung einer Altzusage. Soll im Rahmen einer Beitragserhöhung der neue steuer-

freie Aufstockungsbetrag genutzt werden, muss dies mit der Absicherung eines biometrischen Risikos verbunden werden zum Beispiel mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung. Hier fordern auf betriebliche Altersversorgung spezialisierte Berater Nachbesserungen des Gesetzes. Das Problem: Manche Versorgungsverträge berücksichtigen bereits alle notwendigen biometrischen Risiken. Oder eine weitere Absicherung ist nicht möglich, beispielsweise, wenn der Mitarbeiter an einer Krankheit leidet und die Versicherung dieses Risiko nicht tragen will oder zumindest sehr hohe Beiträge dafür verlangt. Hierdurch kann eine Benachteiligung von Arbeitnehmern entstehen, die nach Ansicht von Beratern „dringend zu beheben ist“. Auch Versicherer fordern eine Korrektur. Zur weiteren dringend notwendigen Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung fordern immer mehr Verbände, wie auch der

FBV-Fachverband für betriebliche Versorgungswerke e. V. die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung über das Jahr 2008 hinaus.

Mit dem Übergang zur nachgelagerten Besteuerung wird auch das Niveau der gesetzlichen Nettorenten weiter reduziert. Das bedeutet, dass die Bürger gefordert sind, Angebote der betrieblichen Altersversorgung vermehrt zu nutzen. Um mehr Bürger zu motivieren, wurden im Alterseinkünftegesetz weitere Neuregelungen festgelegt (siehe Kasten). Denn klar ist: Die Bürger sind bei der Eigenvorsorge mehr gefordert als je zuvor. Und: „Selbst wenn jeder Deutsche eine Riester-Rente abschließen würde, sei eine Altersarmut nicht zu umgehen“, schreibt die Tageszeitung „Welt am Sonntag“ Ende Januar in einem Fachbeitrag. Hier seien auch die Berater gefordert, ihre Kunden auf die prekäre Situation hinzuweisen.

### **Die wichtigsten Änderungen für die betriebliche Altersversorgung**

Die Auswirkungen des Alterseinkünftegesetzes stehen im Interesse der Arbeitnehmer. Sie lassen sich in vier Bereiche einteilen:

#### **1. Neue steuerliche Regelungen**

Schrittweise geht der Gesetzgeber zur nachgelagerten Besteuerung über. So gibt es jetzt keine Pauschalbesteuerung der Beiträge für die Direktversicherung und die Pensionskasse mehr. Statt dessen können neben Beiträgen, die bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze betragen, zusätzlich 1.800 Euro im Jahr steuerfrei gespart werden.

#### **2. Verbesserung der Portabilität**

Eine wesentliche Verbesserung für Arbeitnehmer ist die einfachere Portabilität von Versorgungsansprüchen. Das heißt, bei einem Stellenwechsel können Angestellte bestehende Verträge leichter weiterführen.

#### **3. Erweiterung der Informationspflicht durch Arbeitgeber**

Arbeitnehmer haben künftig mehr Rechte, über ihre Versorgungsleistungen informiert zu werden. Das betrifft zum Beispiel die Höhe der erworbenen Anwartschaften. Auf Arbeitgeber kommt hier eine neue Informationspflicht zu, die hohen Zusatzaufwand verursachen kann.

#### **4. Einschränkungen der Abfindungsmöglichkeiten**

Grundsätzlich besteht nun ein Abfindungsverbot von unverfallbaren Versorgungsanwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer und von laufenden Renten. Nach wie vor ist aber eine Abfindung von Versorgungsanwartschaften aktiver Arbeitnehmer möglich.