

11/04

# VISION

IN DIESER AUSGABE:

**GESETZ ZUR  
NEUORDNUNG DER  
EINKOMMENSTEUER-  
RECHTLICHEN  
BEHANDLUNG VON  
ALTERSVORSORGE-  
AUFWENDUNGEN  
UND ALTERSBEZÜGEN  
(ALTERSEINKÜNFTEGESETZ –  
AltEinkG)**

GESETZ ZUR NEUORDNUNG DER EINKOMMENSTEUERRECHTLICHEN BEHANDLUNG  
VON ALTERSVORSORGEAUFWENDUNGEN UND ALTERSBEZÜGEN

**BMF-SCHREIBEN  
VOM 17.11.2004**

## DAS ALTERSEINKÜNFTEGESETZ (AltEinkG)

*Eine der ersten Amtshandlungen von Horst Köhler war die Unterzeichnung des Alterseinkünftegesetzes am 05.07.2004. Damit wurde der Weg frei für eine grundlegende Neuregelung der steuerlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen. Die praktische Umsetzung der im Alterseinkünftegesetz geregelten Neuerungen wurde im Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 17.11.2004 zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und Betrieblichen Altersversorgung eingehend beschrieben.*

Das Alterseinkünftegesetz regelt den vollständigen, sukzessiven Übergang zur nachgelagerten Besteuerung, eine durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 6. März 2002 notwendig gewordene und nicht länger aufschiebbare Anpassung zur Gleichbesteuerung aller Versorgungsempfänger. Die Regelung erfolgt in einem Dreischichten-Modell:

### 1. Schicht: Basisversorgung

Hierzu zählen die gesetzliche Rentenversicherung, berufsständische Versorgungswerke und private, kapitalgedeckte Renten-

versicherungen (sog. Rürup-Rente). Insbesondere in diesen Versorgungsformen ist der sukzessive Übergang zur nachgelagerten Besteuerung vorgesehen. D.h. der Versorgungsaufwand wird von der Steuer freigestellt und die Versorgungsleistungen werden besteuert (siehe Seite 4).

### 2. Schicht: Zusatzversorgung

Diese umfasst die Betriebliche Altersversorgung und die private Riester-Förderung (§ 10a und §§ 83 ff. EStG). Die wesentlichen Änderungen werden ausführlich in dieser Ausgabe behandelt.

### 3. Schicht: Kapitalanlageprodukte

Hierunter fallen beispielsweise Sparpläne oder Kapitallebensversicherungen, die der Altersversorgung dienen können, es aber nicht zwingend müssen. Hier überwiegt der Charakter einer frei verfügbaren Kapitalanlage. Aus diesem Grund ist die steuerliche Förderung ausgeschlossen.

Wesentliche Änderungen fanden im Betriebsrentengesetz und der einkommensteuerrechtlichen Behandlung der Betrieblichen Altersversorgung statt.

## Arbeitsrechtliche Veränderungen in der Betrieblichen Altersversorgung

Die Änderungen im Überblick:

- Anspruch auf Fortführung der Betrieblichen Altersversorgung mit eigenen Beiträgen (§ 1a Abs. 4 BetrAVG)
- Neuregelung der Abfindung (§ 3 BetrAVG)
- Portabilität (§ 4 BetrAVG) – s. gesonderter Artikel
- Auskunftsanspruch (§ 4a BetrAVG)

Neben der Harmonisierung der Besteuerung der Alterseinkünfte enthält das Alterseinkünftegesetz insbesondere Bestimmungen zur Änderung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Die Neuerungen im Betriebsrentengesetz folgen im Einzelnen:

### Anspruch auf Fortführung der Betrieblichen Altersversorgung mit eigenen Beiträgen bei ruhendem Arbeitsverhältnis

Gemäß § 1a Abs. 4 BetrAVG erhält der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch darauf, bei seinem ruhenden Arbeitsverhältnis die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Dieser Anspruch erstreckt sich auf die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht, aber es weder zur Entgeltzahlung noch zur Arbeitsleistung kommt. Dabei wird das Ruhen eines Arbeitsverhältnisses u. a. hervorgerufen durch Elternzeit, Sabbaticals oder bei langanhaltender Krankheit.

Durch diese Regelung soll dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt werden, seine Anwartschaft lückenlos fortzusetzen. Die Fortsetzungsbeiträge fallen durch die o. g. Regelung eindeutig unter den Schutz des Betriebsrentengesetzes; der Arbeitgeber steht somit insbesondere auch für die Anwartschaftsteile, die im ruhenden Arbeitsver-

hältnis aufgebaut wurden, im Hinblick auf Unverfallbarkeitsfristen und Anpassungsregelungen, ein.

Die Gesetzesbegründung zielt bei dem Fortführungsanspruch auf umfasste Eigenbeiträge und auf Beiträge aus Entgeltumwandlungen ab. Demnach hat der Arbeitnehmer kein Recht, Versorgungsteile, die arbeitgeberfinanziert sind, mit Eigenbeiträgen im ruhenden Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Die Aufgabe der Versorgungseinrichtungen wird dabei insbesondere aus steuerlichen Gründen sein, die Fortführungsbeiträge, die nur aus dem Privatvermögen des Arbeitnehmers geleistet werden können, als solche von Entgeltumwandlungsbeiträgen zu separieren und die daraus entstehenden Rententeile entsprechend auszuweisen.

### Neuregelung der Abfindung (§ 3 BetrAVG)

§ 3 BetrAVG a.F. regelte das Abfindungsverbot von unverfallbaren Anwartschaften durch das Alterseinkünftegesetz. Ausnahme bildeten Kleinstanwartschaften. Hierzu wurde 1999 eine dreistufige Abfindungsstaffel ins Betriebsrentengesetz integriert.

Die Neuregelung des § 3 BetrAVG n.F. nimmt laufende Leistungen in das Abfindungsverbot auf. Demnach sind Renten mit Rentenbeginn ab dem 01.01.2005 i. d. R. nicht mehr abfindbar. Ausnahmen bilden hier, wie bei den unverfallbaren Anwartschaften, die Renten/die Anwartschaften, die 1 % der Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV nicht überschreiten. Im Jahre 2005 sind dies 24,15 Euro monatlich. Entfallen sind die 2%- und die 4%-Staffelgrenzen. In diesem Rahmen besitzt nur noch der Arbeitgeber ein einseitiges Abfindungsrecht für o. g. Kleinstanwartschaften und -renten. Für Kapitalleistungen gilt Entsprechendes. Diese sind nur noch abfindbar, wenn sie 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nicht überschreiten (2005: 2.898 Euro).

Eine Abfindung ist grundsätzlich unzulässig, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht der Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht (§ 3 Abs. 2 BetrAVG). Das Recht auf Portabilität geht der Abfindung vor. Ein versorgungswilliger Arbeitnehmer soll die Möglichkeit haben, seine Altersversorgung bei seinem neuen Arbeitgeber bzw. bei dessen Versorgungswerk fortzuführen.



Eine Abfindung ist dagegen weiterhin grundsätzlich möglich,

- bei vertraglich unverfallbaren Anwartschaften,
- bei Anwartschaften während eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses,
- bei Anwartschaftsteilen, die während eines Insolvenzverfahrens aufgebaut wurden und
- wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet wurden.

Neben der auch bisher möglichen Abfindung von i.) vertraglich unverfallbaren Anwartschaften bleibt die Abfindungsmöglichkeit bei andauerndem Arbeitsverhältnis ii.) erhal-

ten, vorausgesetzt, die Abfindung steht in keinem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit einer beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wenn iii.) die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt ist und das Unternehmen liquidiert wird, bleibt die Abfindungsmöglichkeit ebenso bestehen, wie die Abfindung iv.) einer gesetzlichen unverfallbaren Anwartschaft, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet wurden. Dies geschieht in praxi vor allem bei der Rückkehr ausländischer Arbeitnehmer in ihre Heimatländer. In diesem Fall ist die Abfindung der Höhe nach unbeschränkt. Die letztbeschriebene Abfindung ist auf Verlangen des Arbeitnehmers, auch gegen den Willen des Arbeitgebers, zu zahlen. Eine Übergangsregelung hierzu ist nicht vorgesehen. Dies könnte zur Folge haben, dass auch die schon vor vielen Jahren ausgeschiedenen Arbeitnehmer, denen die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind, nunmehr auf ihre ehemaligen Arbeitgeber zukommen.

Die Abfindung ist in jedem Fall nach den in § 4 Abs. 5 BetrAVG (s. Portabilität) beschriebenen Grundsätzen zum Übertragungswert zu leisten. Sie ist demnach als einmalige Zahlung zu erbringen.

Insgesamt möchte der Gesetzgeber mit der Neuregelung des Abfindungsrechtes erreichen, dass die für die Betriebliche Altersversorgung erbrachten Mittel dort bleiben und nicht in den vorzeitigen Konsum gelangen. Warum jedoch die „alte“ 4%-Stufe, die nur bei Wiederanlage in eine Altersversorgung zulässig war, gestrichen wurde, bleibt ungewiss. Festzuhalten bleibt weiterhin, dass Abfindungen nur innerhalb der o. g. Regeln zulässig sind. Abfindungen, die gegen § 3 BetrAVG verstoßen, sind weiterhin nach § 134 BGB nichtig und können dazu führen, dass die Anwartschaft auch nach Abfindungszahlung aufrecht erhalten bleibt. In diesem Fall kann der ehemalige Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls wiederum die zugesagte Versorgungsleistung verlangen.



### Auskunftsanspruch (§ 4a BetrAVG)

Als Folge der Regelung zu den Bestimmungen der Portabilität erlangt ein Arbeitnehmer nach dem neugeschaffenen § 4a BetrAVG einen Auskunftsanspruch. Einen Auskunftsanspruch hat aber nicht nur der ausscheidende Arbeitnehmer, sondern auch der betriebstreue und auch der evtl. schon lange mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedene Arbeitnehmer. Der Anspruch richtet sich gegen Arbeitgeber bzw. gegen die Versorgungseinrichtung. Der Anspruch umfasst

- i.) die Höhe der voraussichtlichen Altersrente aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft und
- ii.) die Höhe des Übertragungswertes bei einer Übertragung.

Der neue Arbeitgeber oder die neue Versorgungseinrichtung haben dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung entsteht und ob ein Anspruch auf Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung bestehen würde. Die Auskünfte sind schriftlich mitzuteilen. Der Auskunftsanspruch besteht allerdings erst dann, wenn eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft erreicht ist.

Der Gesetzgeber fordert ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers an der Auskunft. Damit wird ausgeschlossen, dass täglich oder monatlich Auskünfte zu erteilen sind. Dennoch wird der Verwaltungsaufwand steigen, da ein Arbeitnehmer immer mit der Behauptung, er müsse seine Zukunft hinsichtlich der Versorgung planen, ein berechtigtes Interesse vorgeben kann. Von daher wird es sich empfehlen, regelmäßig Auskünfte zur Verfügung zu stellen. Das Gesetz lässt jedoch offen,

ob jährliche Kontoauszüge zu einem bestimmten Stichtag zur Erfüllung dieses Anspruchs ausreichen oder ob Auskünfte zu beliebigen Zeitpunkten, gegebenenfalls auch mehrmals im Jahr, verlangt werden können.

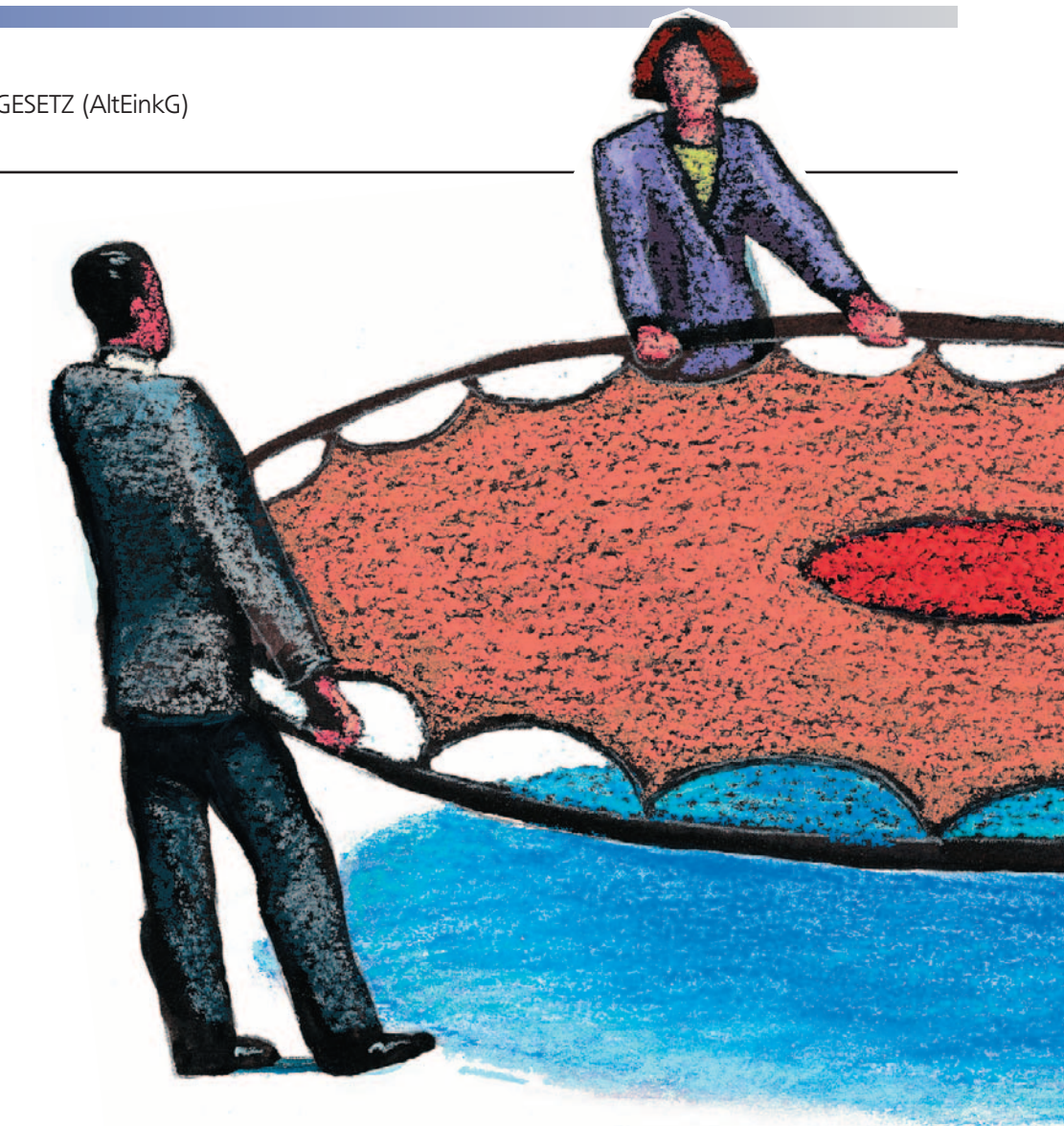
Insgesamt kann die Notwendigkeit, den Auskunftsanspruch zu erfüllen, zum Anlass genommen werden, eine umfassendere Versorgungsinformation bereitzustellen, mit der weitere Informationen zur Verfügung gestellt werden können. Hierdurch kann die Betriebliche Altersversorgung weiter positiv ins Bewusstsein der Arbeitnehmer gerückt werden. Zu beachten ist, dass Auskünfte richtig sein müssen. Zwar sagt die Rechtsprechung, dass die Auskunftserteilung kein Schuldanerkenntnis ist und mit ihr keine neuen eigenständigen Rechte begründet werden. Dennoch kann sich der Arbeitgeber oder die entsprechende Versorgungseinrichtung schadensersatzpflichtig machen, wenn die Auskunft falsch erteilt wurde und auf dessen Basis eine Disposition bezüglich der Versorgung getroffen wurde.

### Steuerrechtliche Veränderungen in der Betrieblichen Altersversorgung

Die arbeitsrechtlichen Regelungen des Betriebsrentengesetzes wurden steuerlich durch Änderungen im Einkommensteuergesetz und durch das BMF-Schreiben vom 17.11.2004 flankiert.

Die Änderungen des Einkommensteuergesetzes (EStG) im Überblick:

- Weiterentwicklung des § 3 Nr. 63 EStG
- Wegfall des § 40b EStG für kapitalgedeckte Versorgungswerke



- Neufassung der Vielfältigkeitsregelung
- Vereinfachung der Zusatzversorgung (Riester-Rente gemäß § 10a EStG und §§ 83ff. EStG)

### Neufassung des § 3 Nr. 63 EStG

Unter die Regelung des § 3 Nr. 63 EStG n.F. fallen ab dem 01.01.2005 nur noch Beiträge an Direktversicherungen, Pensionsfonds und

Pensionskassen, die zum Aufbau einer Betrieblichen Altersversorgung im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden (vgl. Rz. 170). Zusätzlich zu dem bisherigen Höchstbetrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) ist der Dotierungsrahmen für vom Arbeitgeber nach dem 31.12.2004 erteilte Zusagen (Neuzusagen) um

## Portabilität (§ 4 BetrAVG)

Ein in letzter Zeit häufig im Zusammenhang mit Betrieblicher Altersversorgung verwendeter Begriff stellt die „Portabilität“ dar. Eine EU-Kommission beschäftigt sich seit längerem mit der grenzüberschreitenden Übertragbarkeit von Anwartschaften aus Zusatzversorgungssystemen. Auch in Deutschland haben Verbände, Sozialpartner und die Bundesregierung die Thematik aufgenommen. So resultiert als ein wesentlicher Kerngedanke des Alterseinkünftegesetzes die Verbesserung der Übertragbarkeit von unverfallbaren Anwartschaften aus Versorgungswerken der Betrieblichen Altersversorgung.

§ 4 Abs. 2 BetrAVG regelt entsprechend den Übergang, der bei Einvernehmen zwischen ehemaligem und neuem Arbeitgeber sowie Zustimmung des Arbeitnehmers, auf zwei Wegen durchgeführt werden kann: Übernahme und Übertragung.

Die Übernahme (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) beschreibt den Übergang der Versorgungszusage vom bisherigen Arbeitgeber auf den neuen Arbeitgeber mit völlig gleichem Inhalt. Die Übernahme der Versorgungszusage im Wege der befreienden Schuldübernahme bildet dabei den Kerngedanken des § 4 BetrAVG in der alten Fassung. Die Schuldübernahme gewährleistet, dass der bisherige Arbeitgeber von seiner Verbindlichkeit befreit wird. In der Praxis hatte dieser Weg kaum Bedeutung, da mit Ausnahme von Einzelfällen, die Arbeitgeber kaum bereit waren und vermutlich auch weiterhin nicht sein werden, sich über diesen Weg eine Vielzahl von verschiedenen unbekanntem Versorgungsregelungen ins Haus zu holen.

Die Übertragung gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG zeigt nun eine weitere, wesentlich praxisorientiertere Möglichkeit auf. Hierbei wird die Übertragung mittels Übertragungswert vorgenommen, d.h. der bisherige Arbeitgeber übermittelt zwecks Übernahme mit schuld-befreiender Wirkung dem neuen Arbeitgeber den Übertragungswert, der den Wert der unverfallbaren Anwartschaft widerspiegelt. Dabei kann die neue Versorgungszusage inhaltlich von der ursprünglichen völlig differieren. Die neue Versorgungszusage wird dabei üblicherweise die bereits im Unternehmen vorherrschende darstellen bzw. an diese angelehnt werden. Dadurch werden die Hemmnisse i.) Übernahme von unbekanntem Versorgungszusagen und damit Aufbau einer Vielzahl dieser sowie ii.) das Aufblähen der Verwaltungsarbeit im Umgang mit den BAV-Modellen vermieden.

Der Arbeitnehmer kann demnach innerhalb eines Jahres nach Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber entscheiden, ob seine wertmäßig gleiche An-

wirtschaft durch den „alten“ oder „neuen“ Versorgungsplan umgesetzt wird, denn er hat die Möglichkeit dies über die Übertragung zu steuern. Eine Konzentration der Betrieblichen Altersversorgung auf den letzten Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungseinrichtung wird bei Verhinderung der Übertragung nicht möglich, wobei eine auf mehrere Quellen beruhende Betriebliche Altersversorgung durchaus unter dem Gesichtspunkt der Risikodiversifikation sinnvoll sein kann.

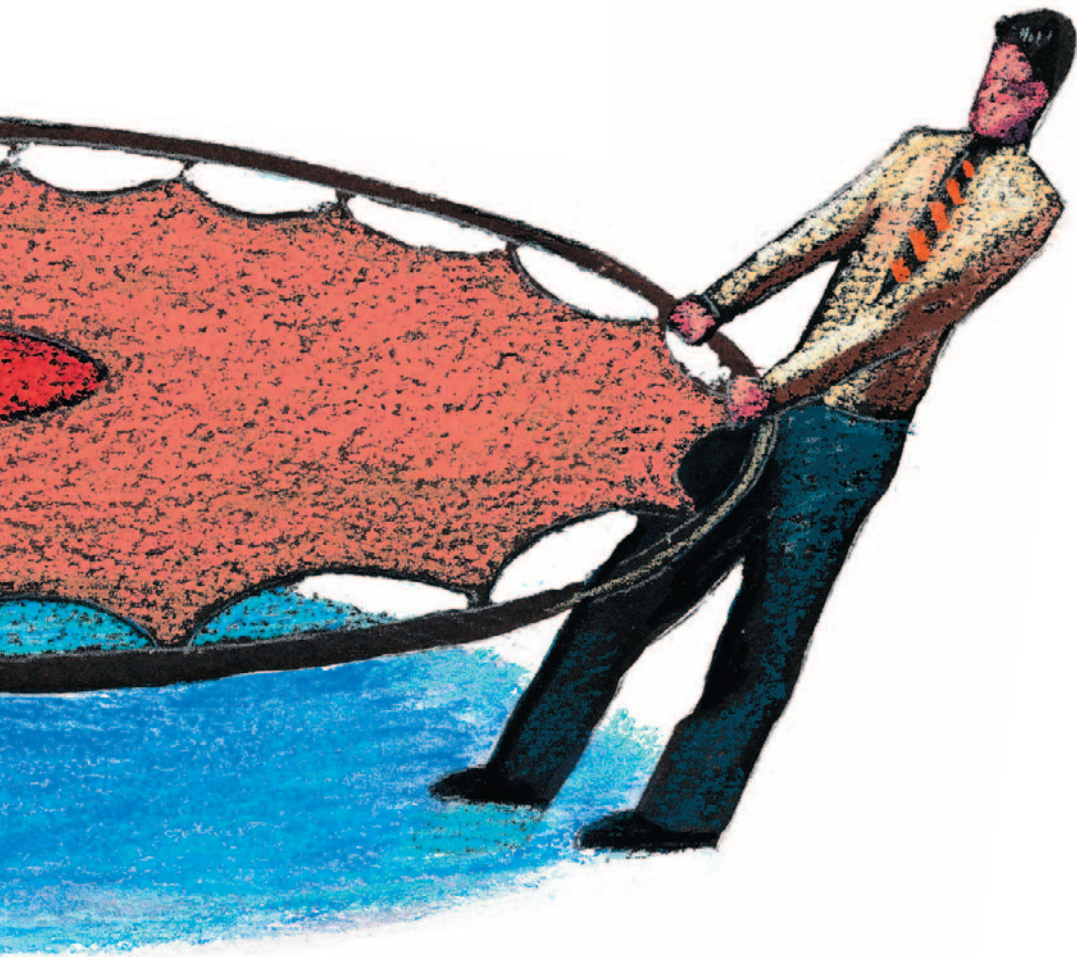
Die Höhe des Übertragungswertes wird dabei in § 4 Abs. 5 BetrAVG geregelt. Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen entspricht dieser dem Barwert der künftigen Versorgungsleistungen aus der unverfallbaren Anwartschaft. Im Falle von Zusagen über externe Durchführungswege entspricht der Übertragungswert dem gebildeten Kapital im Zeitpunkt der Übertragung.

Zusätzlich zu den oben beschriebenen einvernehmlichen Übertragungen zwischen den drei Beteiligten, hat der Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG einen Rechtsanspruch darauf, innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Übertragung zu verlangen, wenn die Versorgungszusage über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung finanziert wurde und dabei der Übertragungswert kleiner gleich der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist. Der neue Arbeitgeber hat dann die Pflicht, die neue Zusage in einem externen Durchführungswege abzubilden. Der Anspruch auf Übertragung gilt nur für Neuzusagen ab dem 01.01.2005.

Steuerfrei sind der in den Fällen des § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 geleistete Übertragungswert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG, wenn die Betriebliche Altersversorgung beim ehemaligen und neuen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder ein Unternehmen der Lebensversicherung durchgeführt wird. Die drei Durchführungswege bleiben hier unter sich. Dem Betriebsrentenrecht folgend bleiben bei der steuerfreien Übertragung die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse ebenfalls unter sich.

§ 3 Nr. 55 Satz 3 EStG bestimmt, dass die Versorgungsleistungen aus dem Übertragungsbetrag weiterhin zu den Einkünften gehören, zu denen sie gehört hätten, wenn eine Übertragung nach § 4 BetrAVG nicht stattgefunden hätte (vgl. Rz. 187). Dies hat im verwaltungstechnischen Ablauf eine ordnungsgemäße Darstellung sowohl bei der abgehenden als auch bei der aufnehmenden Stelle zur Folge.





einen Festbetrag von 1.800,00 Euro erweitert worden (vgl. Rz. 173).

Eine Änderung der Arbeitsentgeltverordnung (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV) sieht vor, dass die Beitragsfreiheit bei steuerfreien Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen gemäß § 3 Nr. 63 EStG auf 4% der BGG beschränkt bleibt. Der Aufstockungsbetrag von 1.800,00 Euro ist somit beitragspflichtig.

Beiträge des Arbeitgebers gemäß § 3 Nr. 63 EStG sind nunmehr auf das erste Dienstverhältnis und nicht mehr auf das Kalenderjahr beschränkt (vgl. Rz. 173). Das heißt, dass die Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 EStG bei mehrfachem Arbeitgeberwechsel in einem Jahr mehrfach ausgeschöpft werden können. Wurden steuerfreie Beiträge geleistet, so ist auf der Steuerkarte vom Arbeitgeber gemäß § 41b EStG nur noch der Großbuchstabe ‚V‘ zu vermerken; es entfällt der Eintrag über die Höhe der geleisteten steuerfreien Beiträge.

Das Bundesministerium für Finanzen stellt nochmals klar, dass die Höchstbeträge zunächst durch Arbeitgeberbeiträge auszufüllen sind, danach sind erst die auf Entgeltumwandlung beruhenden Beiträge zu berücksichtigen (vgl. Rz. 176). Die Reihenfolge des Beitragseingangs ist somit bedeutungslos.

Die Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG wird ab dem 01.01.2005 auf Versorgungsleistungen beschränkt, die eine Auszahlung der Versorgungsleistung in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplanes mit Restverzinsung versehen.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Einmalkapitalauszahlung, so sind von diesem Zeitpunkt an die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG nicht mehr erfüllt und die Beitragsleistungen zu besteuern (vgl. Rz. 177). Nur wenn das Wahlrecht im letzten Jahr vor Ausscheiden ausgeübt wird, bleibt dies steuerunschädlich. Für Mitglieder der PKDW heißt dies, dass, wenn sie ihr Wahlrecht drei Jahre vor Ausscheiden in Anspruch nehmen, die ab diesem Zeitpunkt geleisteten Beiträge zu besteuern sind.

#### Wegfall der Pauschalbesteuerung

Für Neuzusagen ab 01.01.2005 besteht die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung von Beiträgen an Direktversicherungen und Pensionskassen im Kapitaldeckungsverfahren nicht mehr. Ist die Zusage auf Betriebliche Altersversorgung an Direktversicherungen und Pensionskassen jedoch vor dem 01.01.2005 erteilt (Altzusage), bleibt die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung unverändert (siehe hierzu auch gesonderter Artikel: Abgrenzung Alt-/Neuzusagen). Pensionskassen, die im Umlageverfahren finanziert sind (öffentlich-rechtliche Versorgungsträger) können weiterhin die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung im Rahmen des § 40 b EStG n.F. nutzen (vgl. Rz. 199).

#### Vervielfältigungsregelung

Mit § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n.F. ist ab 2005 als Nachfolgeregelung zum bisherigen sog. Vervielfältiger eine Möglichkeit geschaffen, bei Beendigung des Dienstverhältnisses, neben zusätzlichen Arbeitgeberleistungen, Abfindungszahlungen oder Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten steuerfrei zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zu nutzen. Hierzu vervielfältigt sich der Betrag von 1.800 Euro mit der Zahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat. Nach § 3 Nr. 63 EStG geleistete steuerfreie Beiträge der letzten sieben Jahre sind auf den Vervielfältigungsbetrag anzurechnen. Sowohl bei der Ermittlung des zu vervielfältigenden als auch der zu kürzenden Jahre sind nur die Kalenderjahre ab 2005 zu berücksichtigen. Diese Regelung dient als Ersatz für den Wegfall der bisherigen Vervielfältigungsregelung in § 40b Abs. 2 Satz 3 und 4 EStG a.F. (vgl. Rz. 184).

Als Vervielfältiger kann § 40b EStG in seiner alten Fassung auch weiterhin für Aufwendungen zugunsten einer Altzusage (Zusage vor dem 31.12.2004) genutzt werden. Die Höhe muss dabei nicht bereits bei Erteilung der Zusage festgelegt worden sein. Die Anwendung des § 40b Abs. 2 Satz 3 bleibt unverändert; der Betrag von 1.752 Euro vervielfältigt sich mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen

das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat. Der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die Zuwendungen des laufenden und der sechs vorangegangenen Kalenderjahre (vgl. Rz. 210).

#### Zusatzversorgung durch Riester-Rente gemäß § 10a EStG und §§ 83 ff. EStG

Die zum 01.01.2002 neu eingeführte sog. Riester-Rente, die den Aufbau von Altersversorgung über Zulagen und Sonderausgabenabzug fördert, ist mit dem Alterseinkünftegesetz nur bedingt attraktiver geworden.

Ein Dauerzulagenantrag trägt zur Vereinfachung des bislang sehr umständlichen Antragsverfahrens bei. Der Anleger bevollmächtigt damit einmalig den Anbieter (für 2004 bereits möglich), die Daten an die zentrale Stelle zu melden. Änderungen der Verhältnisse (Familienstand, Kinderzahl), die zur Kürzung oder Wegfall des Zulagenanspruchs führen, sind dem Anbieter unverzüglich mitzuteilen. Künftig wird es einen einheitlichen Mindestbeitrag in Höhe von 60,- Euro geben. Die Angabe des Einkommens kann entfallen. Abfindungen von Kleinstrenten (2005: 24,15 Euro monatlich) wirken sich zudem in der privaten Form der Riester-Rente nicht mehr als schädliche Verwendung aus. Für Verträge ab dem 01.01.2006 sind Unisex-Tarife vorgeschrieben. Der Wegfall der Stufenregelung und damit die Möglichkeit, bereits ab 2005 4% der BGG zulagengefördert zum Aufbau einer Altersversorgung nutzen zu können, fand politisch keine Mehrheit.

#### Änderung der steuerlichen Behandlung von Versorgungsleistungen

Leistungen aus steuerfreien (§ 3 Nr. 63 EStG) oder zulagengeförderten (§ 10a EStG / §§ 83ff. EStG) Beiträgen

An der Versteuerung von Leistungen aus unversteuert eingebrachten Beiträgen oder über

Sonderausgabenabzug gem. § 10a EStG oder Zulagen gem. §§ 83 bis 87 EStG geförderten Beiträgen hat sich durch das Alterseinkünftegesetz nichts geändert. Die Leistungen sind gem. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG im Zeitpunkt der Auszahlung als sonstige Einkünfte voll zu versteuern.

#### Leistungen aus Beiträgen § 40b EStG a.F. und aus versteuertem Einkommen

Nach neuem Recht sind Renten aus pauschal-versteuerten Beiträgen und versteuertem Einkommen auch weiterhin mit dem Ertragsanteil zu versteuern (§ 22 Nr. 1 Satz 3a) bb) EStG).

Die Ertragsanteile wurden aufgrund einer unterstellten geringeren Gesamtverzinsung gesenkt und sehen ab dem 01.01.2005 so aus:

Lebensalter bei Rentenbeginn	Ertragsanteil nach altem Recht	Ertragsanteil nach neuem Recht
60	32%	22%
61	31%	22%
62	30%	21%
63	29%	20%
64	28%	19%
65	27%	18%

#### Werbungskosten- und Sonderausgaben-Pauschbetrag

Einmalig wird für alle Einkommensarten ein Werbungskosten-Pauschbetrag gemäß § 9a Nr. 3 EStG in Höhe von 102 Euro und ein Sonderausgaben-Pauschbetrag gemäß § 10 c Abs. 1 EStG in Höhe von 36 Euro (72 Euro für zusammenveranlagte Personen) gewährt.

Das BMF-Schreiben vom 17.11.2004 ersetzt u. a. das BMF-Schreiben vom 05. August 2002.

### Abgrenzung Alt- und Neuzusagen

Zur Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen stellt das Bundesministerium für Finanzen Folgendes klar: Für die Frage, zu welchem Zeitpunkt eine Versorgungszusage erteilt wurde, ist die erstmalige, zu einem Rechtsanspruch führende arbeitsrechtliche bzw. betriebsrentenrechtliche Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers maßgebend (z. B. Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag). Entscheidend ist danach nicht, wann Mittel an die Versorgungseinrichtung fließen. Bei kollektiven Versorgungsregelungen ist die Zusage daher in der Regel mit Abschluss der Versorgungsregelung bzw. mit Betriebseintritt des Arbeitnehmers erteilt. Ist die erste Dotierung durch den Arbeitgeber erst nach Ablauf einer von vornherein festgelegten Wartezeit vorgesehen, so wird der Zusagezeitpunkt dadurch nicht verändert. Im Fall der ganz oder teilweise durch Entgeltumwandlung finanzierten Zusage gilt diese regelmäßig mit Abschluss der Gehaltsänderungsvereinbarung als erteilt (vgl. Rz. 201 und 202).

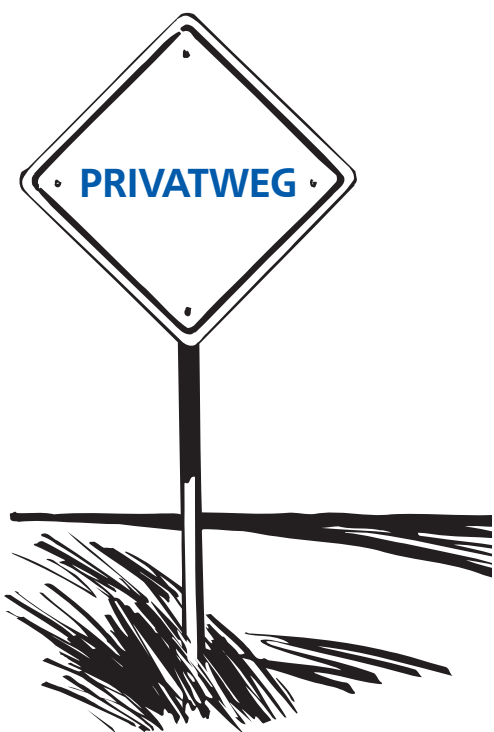
Die Änderung einer solchen Versorgungszusage stellt unter dem Grundsatz der Einheit der Versorgung insbesondere dann keine Neuzusage dar, wenn bei ansonsten unveränderter Versorgungszusage (vgl. Rz. 203):

- die Beiträge und/oder die Leistungen erhöht werden,
- lediglich die Finanzierungsform ersetzt wird (rein arbeitgeberfinanziert, Entgeltumwandlung oder Eigenbeiträge i. S. d. § 1 Abs. 1 und 2 BetrAVG),
- der Versorgungsträger / der Durchführungsweg gewechselt wird,
- lediglich die zu Grunde liegende Rechtsgrundlage gewechselt wird (z.B. bisher tarifvertraglich jetzt einzelvertraglich),
- eine befristete Entgeltumwandlung erneut befristet oder unbefristet fortgesetzt wird.

Um eine Neuzusage handelt es sich dagegen insbesondere (vgl. Rz. 204),

- wenn die erteilte Versorgungszusage um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird und dies mit einer Beitragserhöhung verbunden ist,
- im Fall der Übertragung der Zusage beim Arbeitgeberwechsel nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG (s. Portabilität).





### 1. Schicht: Basisversorgung

Zur Basisversorgung zählen die gesetzliche Rentenversicherung, berufsständische Versorgungseinrichtungen und private, kapitalgedeckte Rentenversicherungen (Rürup-Rente). Alle gesetzlichen und vergleichbare Renten unterliegen ab dem Jahr 2005 zu 50 Prozent der Besteuerung (§ 22 Nr. 1 EStG). Dies gilt für alle, die bereits jetzt Rente beziehen („Bestandsrenten“) oder ab dem Jahr 2005 erstmalig Rente beziehen werden. Der Besteuerungsanteil wird für jeden neu hinzukommenden Rentnerjahrgang, also ab dem Jahr 2006, bis zum Jahr 2020 jährlich um jeweils 2 Prozentpunkte angehoben, so dass bei dem Neurentenjahrgang 2020 schließlich 80 Prozent der Rente aus Altersvorsorgeverträgen der Besteuerung zugrunde gelegt werden. Von 2020 bis 2040 steigt der Besteuerungsanteil langsamer jährlich um einen Prozentpunkt, so dass nach Ablauf der Übergangszeit Renten und Beamtenpensionen steuerlich gleich behandelt werden. Der im Jahr der Verrentung festgesetzte steuerliche Freibetrag wird in dem Jahr, das auf das Jahr des ersten Rentenbezuges folgt, für die zukünftigen Jahre festgeschrieben (Kohortenprinzip). Der Freibetrag wirkt sich somit nicht auf die Rentendynamik aus (siehe Tabelle oben).

### Beispiel in der 1. Schicht Rentenbesteuerung in 2007:

Jahr	Details	Euro
2005:	Rentenbeginn Juli 2005:	6.000
	Jahresbetrag der Rente 6 x 1000 Euro steuerbarer Betrag: 50% von 6.000 Euro abzgl. Werbungskosten-Pauschbetrag zu versteuern	3.000 102 <b>2.898</b>
2006:	Rente: 6 x 1.000 Euro 6 x 1.020 Euro	6.000 6.120
	Jahresbetrag der Rente steuerbarer Betrag: 50% von 12.120 Euro abzgl. Werbungskosten-Pauschbetrag zu versteuern	12.120 6.060 102 <b>5.958</b>
2007:	Rente: 6 x 1.020 Euro 6 x 1.040 Euro	6.120 6.240
	Jahresbetrag der Rente abzgl. steuerfreier Betrag (fest aus 2006) abzgl. Werbungskosten-Pauschbetrag zu versteuern	12.360 6.060 102 <b>6.198</b>

Die große Mehrheit der Rentner wird auch in Zukunft keine Steuern auf ihre Rente zahlen müssen, da eine Rente bei Alleinstehenden bis zu einer Höhe von 18.900 Euro/Jahr = 1.575 Euro/Monat steuerunbelastet bleibt, soweit neben der Rente keine anderen Einkünfte vorhanden sind. Bei Verheirateten verdoppelt sich der Betrag.

Im Gegenzug ist der Sonderausgabenabzug für Vorsorgeaufwendungen (§ 10 Abs. 3 EStG) neu geregelt worden. Dies betrifft sowohl die gesetzliche Rente, als auch die private, kapitalgedeckte Leibrente (Rürup-Rente). Bis 2025 können 20.000 Euro für den Steuerpflichtigen geltend gemacht werden. Der maximale Abzugsbetrag wird sukzessive ab dem Jahr 2005, startend bei 60% (12.000 Euro), aufgebaut und steigert sich in den Folgejahren um 2%-Punkte, so dass im Jahr 2025 100%, also maximal 20.000 Euro, als Sonderausgaben anerkannt werden. (Bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern erfolgt eine Kürzung des Aufwands durch den Arbeitgeberanteil zum Rentenversicherungsbeitrag.) Bis 2019 findet eine Günstigerprüfung gegenüber der alten Sonderausgabenregelung statt. Die günstigere Variante erhält den Vorzug.

Produkte zur privaten Leibrentenversicherung, die als Vorsorgeaufwendungen, wie oben beschrieben, anerkannt werden, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen: Es muss eine Altersversorgung für den Steuerpflichtigen sein,

- die eine monatliche Rente
- nicht vor dem 60. Lebensjahr gewährt
- und die die Übertragbar-, Beleihbar- und Veräußerbarkeit sowie
- eine Kapitalisierbar- und Vererbbarkeit ausschließt.
- Sie sollte eine Hinterbliebenenrente vorsehen und
- die Berufsunfähigkeitsrente mit einschließen.

### Betriebliche Altersversorgung und Hartz IV

Derzeit läuft bei den Arbeitsämtern die Antragserfassung auf Arbeitslosengeld II. Bei der Bedürftigkeitsprüfung wird geprüft, ob es anrechenbares Vermögen gibt. Zur Anrechenbarkeit von Betrieblicher Altersversorgung ein Zitat von Frau Bettina Merten, Bundesministerin für Gesundheit und Soziale Sicherung, anlässlich der aba-Herbsttagung: „Betriebliche Altersversorgung ist vor Verwertung geschützt, sofern sie nicht vorzeitig entnommen wird.“

## TERMINE

### Mitgliederversammlung

23./24.06.2005

– 75 Jahre PKDW –

Hotel Maritim, Berlin

## PKDWONLINE

Neben allgemeinen Informationen über Tarife und Leistungen ist auch ein Tarifrrechner und Dateien zum Download vorhanden.

Besuchen Sie uns doch mal unter:

[www.pkdw.de](http://www.pkdw.de)



### PKDW begrüßt 70.000stes Mitglied

Wir begrüßten Herrn Dr. Ing. Joachim Korbach, Geschäftsführer der QVF Engineering GmbH, als 70.000stes PKDW-Mitglied.

(von rechts nach links: Dr. Joachim Korbach, Geschäftsführer QVF, Bianca Schiemann, Gisela Lamperseder, Personalleiterin QVF, Andreas Fritz)

### Wichtige Rechengrößen der Sozialversicherung für die Betriebliche Altersversorgung des Jahres 2005:

West	2004		2005	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
BBG (ArV/AV)	5.150 €	61.800 €	5.200 €	62.400 €
4% BBG	206 €	2.472 €	208 €	2.496 €
BBG (Krankenversicherung)	3.487,50 €	41.850 €	3.525 €	42.300 €
Bezugsgröße	2.415 €	28.980 €	2.415 €	28.980 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt		29.428 €		29.569 €

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

### Redaktion:

Bianca Schiemann, Andreas Fritz

### Info & Kontakt:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG  
Am Mühlenberg 14, 47051 Duisburg  
Telefon 02 03/9 92 19-36/37  
Telefax 02 03/9 92 19-38

Harz 51, 06108 Halle/Saale  
Telefon 03 45/3 88 15 58  
Telefax 03 45/2 90 68 09

Internet: [www.pkdw.de](http://www.pkdw.de)  
E-Mail: [info@pkdw.de](mailto:info@pkdw.de)

### Gestaltung:

Brendow PrintMedien, Moers