

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Zukunft planen: Sicherheit im Alter

- **Gesetzliche Rente:**
Warum kirchliche Mitarbeiter meist weniger als 67 % erhalten
- **Kirchliche Betriebsrente:**
Über 120 Mio. zahlt der Dienstgeber jährlich.
Was Sie dafür bekommen!
- **Entgeltumwandlung und Riester:**
In 5 Schritten zur richtigen
Vorsorgeentscheidung



- Sonderurlaub im Anschluss an Elternzeit: Keine Nachteile mehr s. 14
- Neu: Geringfügig Beschäftigte erwerben ab 2003 Betriebsrentenanspruch s. 15
- Kirchliche Schulen: Viele Lehrkräfte behalten ihren Gesamtversorgungsanspruch s. 14
- Vor dem 2.1.47 geboren: Antrag bei der Rentenversicherung muss gestellt werden s. 15



Die neue Freiheit und ihre Risiken

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

seit Jahrzehnten waren wir kirchlich Bedienstete „gesamtversorgt“. Mit Gelassenheit konnten wir die Entwicklungen der Rentenpolitik verfolgen. Für unseren Lebensabend angemessen zu sorgen, war bis 31. Dezember 2001 vor allem Aufgabe unserer Dienstgeber.

Diese „Rundum-Versorgung“ war teuer. Um die Kosten im Griff zu behalten, wurde seit den 80er Jahren immer wieder in das System eingegriffen. Weitere, diesmal sehr massive Eingriffe, wären in den nächsten Jahren gefolgt.

Die Gesamtversorgung war aber nicht nur teuer, sondern in den Augen vieler auch „unzeitgemäß“. Heute regieren Schlagworte wie „Flexibilisierung“, „Deregulierung“, „Eigenverantwortung“ und „Individualisierung“. Die altmodische Vorstellung vom Staats- und Kirchenbediensteten, der lebenslang in Treue seine Kraft ganz und gar dem Dienstherrn zur Verfügung stellt und dafür bis zur „Bahre“ versorgt wird – das passte wohl nicht mehr recht ins Bild.

Jetzt sind wir „moderner“ geworden. Ein flexibles Betriebsrentensystem löst die alte Versorgung ab. Arbeitgeberwechsel sind problemlos möglich. Jährlich erhält jede/r auf Euro und Cent seine/ihre augenblicklichen Rentenansprüche mitgeteilt – und dann soll er/sie entsprechend den ganz persönlichen Bedürfnissen die eigene Altersvorsorge optimieren.

Die neue Freiheit hat ihren Preis. Die Gefahr, auf unnötige und teure „Rentenprodukte“ hereinzufallen, ist groß. Ebenso groß ist die Gefahr, angesichts der verwirrenden Vielfalt der Möglichkeiten gar nichts zu tun. Doch gerade in der Altersversorgung kommt es darauf an, mögliche „Versorgungslücken“ frühzeitig zu erkennen und zu schließen.

Wir hoffen, unser KODA Kompass hilft Ihnen, etwas Licht ins Dunkel zu bringen. Es grüßen Sie herzlich

Dr. Joachim Eder
Stellv. Vorsitzender

Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Das hat sich geändert

Die alte Zusatzversorgung wurde rückwirkend zum Beginn des Jahres 2002 abgeschafft – nicht von der katholischen Kirche oder der KODA, sondern von den Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes. Aufgrund ihrer Anbindung an den Öffentlichen Dienst hatte die Kirche in dieser Frage keinen Spielraum.

Die neue Alterssicherung kirchlicher MitarbeiterInnen entspricht der vieler Beschäftigter in der Privatwirtschaft. Neben der gesetzlichen Rente erhalten sie nun eine Betriebsrente. Um Rente in Höhe der alten „Gesamtversorgung“ zu erhalten, müssen sich die meisten MitarbeiterInnen jetzt zusätzlich privat absichern. Diese private Absicherung muss der/die MitarbeiterIn zu einem Teil selbst finanzieren. Einen weiteren Teil trägt der Staat durch Zulagen, sowie Steuer- und Abgabenbefreiung bei.

Im Bereich des Öffentlichen Dienstes wird über die Umsetzung dieser Privatvorsorge noch verhandelt. Damit kirchliche MitarbeiterInnen die Steuer- und Abgabenbefreiung noch für das Jahr 2002 nutzen können, hat sich die Zentral-KODA zu einem kirchlichen Alleingang entschlossen. Die Bayerische Regional-KODA hat im Juni die notwendigen „ergänzenden Beschlüsse“ zur Privatvorsorge gefasst. So stehen den kirchlichen MitarbeiterInnen ab 1. September 2002 alle Möglichkeiten der staatlichen Förderung zu Verfügung.

Wie Sie dieses Heft optimal nutzen

Unter **Grundinformation** finden Sie das Wichtigste zum jeweiligen Thema knapp und möglichst einfach erklärt. So können Sie sich einen schnellen Überblick verschaffen, worum es eigentlich geht.

Unter **Hintergrund** finden Sie das Thema ausführlich dargestellt mit speziellen Infos für alle, die mehr wissen wollen.

Wenn Sie noch über keine Vorkenntnisse im Bereich der Altersvorsorge verfügen, sollten Sie zumindest die Grundinformationen „Gesetzliche Rente“, „Betriebsrente“ und „Private Vorsorge“ Schritt für Schritt in der vorgesehenen Reihenfolge lesen.

Auf der Rückseite dieses Heftes finden Sie dann eine **Checkliste**, mit den wichtigsten zu beachtenden Punkten. Unter dem Stichwort **Service** finden Sie Tipps und Adressen rund um die Altersvorsorge.

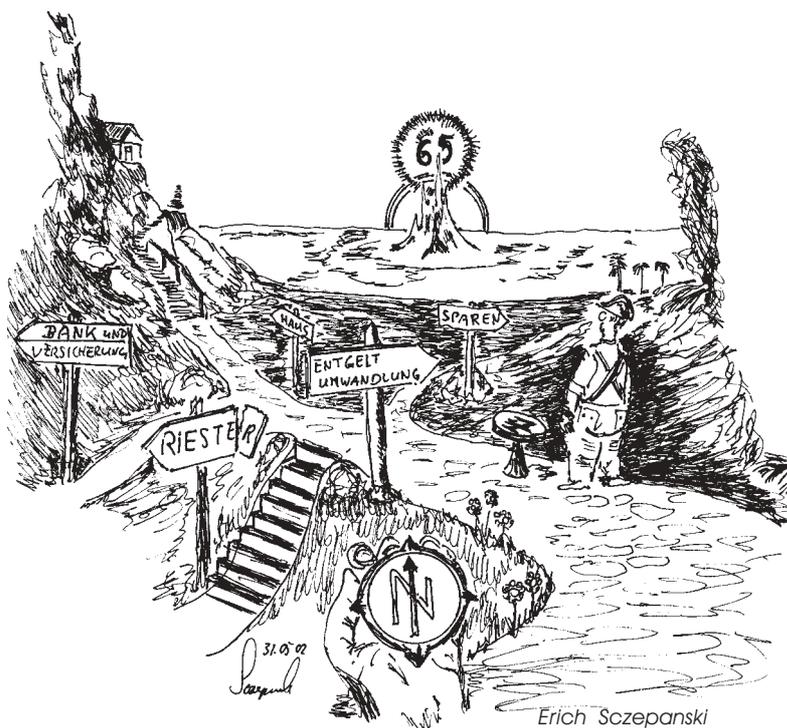
Wenn Sie **vor dem 2.1.1947 geboren** sind, dann gelten für Sie besondere Regelungen. Lesen Sie bitte gleich auf S. 15 weiter.

Sind Sie **Lehrkraft an einer Schule in kirchlicher Trägerschaft**, sollten Sie den Beitrag auf S. 14 lesen.

Einige arbeitsrechtliche Fachbegriffe sind auf S. 13 erläutert.

Bitte beachten:

Alle Angaben in diesem Heft sind ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind nur die Angaben in den Amts- und Gesetzesblättern und gegebenenfalls die Geschäfts- und Versicherungsbedingungen der genannten Kassen. Aussagen über zukünftige Entwicklungen können nur begründete Annahmen sein und basieren auf den derzeitigen politischen und wirtschaftlichen Verhältnissen.



Gesetzliche Rente

- G**rundinfo: 67 % des letzten Netto selten erreicht 4
- H**intergrund: Einblicke ins Rentenrecht 5

Betriebsrente

- G**rundinfo: Ein stattlicher Betrag, der Zinsen trägt 8
- H**intergrund: Start für die neue Betriebsrente 9

Private Vorsorge

- G**rundinfo: In 5 Schritten zur Entscheidung 16
- H**intergrund: Nicht jedes Angebot ist ein Gewinn 18
- H**intergrund: Entgeltumwandlung 24
- G**rundinfo: Checkliste Privatvorsorge 28

Spezialfälle

- Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft 14
- Nicht bei der Versorgungskammer Versicherte 14
- Sonderurlaub im Anschluss an Erziehungszeit 14
- Vor dem 2.1.47 geboren 15
- MitarbeiterInnen in Altersteilzeit 15
- Geringfügig Beschäftigte (325 Euro-Kräfte) 15

Service

- Formular für die Entgeltumwandlung 26
- Anschriften, Internet-Adressen, Tipps... 27
- KODA-ABC: Wichtige arbeitsrechtliche Begriffe 13
- Ihre KODA-DienstnehmervertreterInnen 13
- Impressum 7

Gesetzliche Rente: 67 % des letzten Netto werden selten erreicht

Senkung des Rentenniveaus trifft auch kirchliche MitarbeiterInnen

Ihren persönlichen Rentenanspruch können Sie per Post oder via Internet erfragen

Die gesetzliche Rente steuert den Löwenanteil zur Altersversorgung bei. Die Höhe des gesetzlichen Rentenanspruchs ist von Fall zu Fall sehr unterschiedlich. Deshalb wurde ein statistischer Idealrentner, genannt „Eckrentner“, erfunden. Dieser soll im Jahre 2030 ca. 67 % des letzten Netto-Einkommens als Rente erhalten. Dieser Eckrentner hat 45 Rentenjahre angesammelt. Bereits in jungen Jahren hatte er ein durchschnittlich hohes Einkommen, das immer im Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen anwuchs.

Viele ArbeitnehmerInnen erreichen aber die 45 Versicherungsjahre nicht. Zudem ist das Einkommen im kirchlichen und öffentlichen Dienst anfangs relativ gering. Erst im Laufe der Jahre steigt es durch Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufen deutlich an.

Dies bedeutet, viele kirchliche MitarbeiterInnen werden wesentlich weniger als 67 % gesetzliche Rente bekommen.

Damit ArbeitnehmerInnen rechtzeitig ihre „Versorgungslücken“ entdecken und schließen können, erhalten alle Versicherten künftig Renteninformationen. Wer mindestens 27 Jahre alt ist, bekommt spätestens ab 2004 automatisch jährlich eine Information über seine gesetzlichen Rentenansprüche. Diese enthält Angaben über den augenblicklichen Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente und Hochrechnungen für die künftige Altersrente.

Wer „berechtigtes Interesse“ hat, kann schon jetzt eine Renteninformation bei seinem Rentenversicherungsträger (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, kurz „BfA“ bzw. für ArbeiterInnen die zuständige Landesversicherungsanstalt, kurz „LVA“) beantragen. Ein „berechtigtes Interesse“ liegt z. B. vor, wenn die Daten für die exakte Planung der persönlichen Privatvorsorge benötigt werden.

Stellen Sie bei Ihrem Rentenversicherungsträger zunächst einen Antrag auf „Kontenklärung“. Sie erhalten dann ein Formular, das sie ausgefüllt zurücksenden. Die bei der Kontenklärung erhobenen Daten braucht die Rentenversicherung, um Ihren Anspruch exakt errechnen zu können. Sie können den Antrag per Post oder auch per Internet stellen. Anschriften und Internet-Adressen finden Sie im Service-Teil auf S. 27.

Manfred Weidenthaler

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE	
Renteninformation 2002	
Stand: 01.01.2002	
Versicherter:	Ein-Mitarbeiter
Wahlversicherungsnummer:	AK 130214 2 333
1. Grundlage der Rentenberechnung	
Die Höhe einer Rente richtet sich im Wesentlichen nach dem Arbeitsentgelt bzw. dem ungekürzten Pflicht- oder freiwilligen Gehältern. Diese rechnen wir in Entgeltjahre um. Darunter können Sie aber auch Entgeltjahre für besondere Zeiten erhalten, in denen Sie keinen Arbeitsentgelt erhalten haben. Sie haben 8.894 Entgeltjahre erworben. Diese ergeben sich, weil Sie als Arbeitnehmer oder selbstständig tätig waren	7.8972
Kinder gezogen haben	1.9967
berufliche Zeiten (z. B. Service oder Studium) nicht eingerechnet haben	0.0128
wichtige Beiträge nicht erhalten	0.0074
2. Rente wegen voller Erwerbsminderung	
Wegen der Höhe voll erwerbsgemindert sein, bekommen Sie eine Rente von	444,20 € (1,0)
3. Hochrechnungen für künftige Altersrente	
Das Entgelt umrechnet für den wahrscheinlichen künftigen (real) fiktionalen Stand einer Altersrente von 742,00 € (3,0) errechnen wir. Sollten Sie bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres jährlich 0,8142 Entgeltjahre mehr im Durchschnitt der letzten fünf Jahre (bzw. Jahre) erwerben, könnten Sie einen Rentenzugang von Rentenansprüchen oder Altersrente von	805,42 € (1,0)
Die Rente wird aber abgesehen von den Rentenansprüchen tatsächlich höher ausfallen. 1 oder können auch mit der Entgeltung nicht verbunden sein. Deshalb haben wir nicht kalkuliert für Sie jährlich Betrag der jährlichen Argens monatlich 1 Prozent, so hoch wie Ihre Rente zum Rentenbeginn auf	1.017,46 € (1,0)
Geldtag der jährliche Argens monatlich 2 Prozent, so hoch wie Ihre Rente zum Rentenbeginn auf	1.621,31 € (1,0)
Diese Beträge werden jährlich weiter angepasst.	
4. Versicherungsjahre	
In Ihrem Kontenkonto sind Zeiten für die von 19.07.1997 bis einschließlich 31.12.1999 geregelt sind	
5. Nebenentgelte	
Dafür haben wir für die Rentenrente folgende Beiträge erhalten:	
Von Ihnen	15.090,80 € (1,0)
Von Ihrem Arbeitgeber	15.090,80 € (1,0)
Von öffentlichen Kassen (z. B. Krankenkassen, Arbeitsamt)	293,20 € (1,0)
Außerdem werden vom Bund für Rückstellungen zum Zwecke der Rente gezahlt	

Detailliert listet die neue Renteninformation bereits erworbene und zu erwartende Rentenansprüche auf.

Einblicke ins Rentenrecht

Rentenarten, Rentenhöhe,
Kindererziehungszeiten...

Altersrente

Altersrente wird bei Erreichen bestimmter Altersgrenzen und nach dem Erfüllen von Wartezeiten gewährt. Wartezeit ist die Mindestversicherungszeit, die erforderlich ist, um einen Rentenanspruch zu erlangen.

Die Regelaltersrente erhalten Versicherte auf Antrag, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllen.

Vor dem 65. Lebensjahr werden Altersrenten an Versicherte in folgenden Fällen gewährt:

- Altersrente für langjährig Versicherte ab Vollendung des 63. Lebensjahres und nach einer Wartezeit von 35 Jahren;
- Altersrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres, sofern bei Beginn der Rente Arbeitslosigkeit bestanden hat und der/die Versicherte nach Vollendung des Lebensalters von 58 Jahren und sechs Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos war oder 24 Monate Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes ausgeübt und eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt hat;
- Altersrente für Frauen, die das 60. Lebensjahr vollendet und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten zurückgelegt haben und eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllen;
- Altersrente für Schwerbehinderte ab Vollendung des 60. Lebensjahres und einer Wartezeit von 35 Jahren.

Die Altersgrenze von 60 bzw. 63 Jahren für vorzeitige Altersrenten wird stufenweise bis zur Regelaltersgrenze von 65 Jahren angehoben. Bei der Altersrente für Schwerbehinderte wird die Lebensarbeitszeit auf das 63. Lebensjahr angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente vor der jeweils gültigen Altersgrenze führt zu einer Rentenminderung bei einem Monat um 0,3 %, bei einem Jahr um 3,6 % für die gesamte Dauer des Rentenbezugs.

Die vorgezogene Altersrente können ohne Abschlüsse nicht mehr in Anspruch nehmen:

- langjährig Versicherte der Jahrgänge 1937 und jünger;
- Arbeitslose und Altersteilzeiter der Jahrgänge 1937 und jünger;
- Frauen der Jahrgänge 1940 und jünger,
- Schwerbehinderte der Jahrgänge 1941 und jünger.

Dies gilt nicht, wenn Vertrauensschutzregelungen zutreffen. Diese sind Sonderregelungen, die geschaffen wurden, um Nachteile zu mildern, die die Anhebung der Lebensarbeitszeit für rentennahe Jahrgänge mit sich gebracht hätte und die durch private Vorsorge nicht mehr hätten ausgeglichen werden können.

Rente wegen Erwerbsminderung

Anspruch auf eine

- volle Erwerbsminderungsrente besteht bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von unter 3 Stunden täglich.
- halbe Erwerbsminderungsrente besteht bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von 3 bis unter 6 Stunden täglich.

Der/die Versicherte muss außerdem in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung aufweisen und grundsätzlich die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben.

Bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von 6 Stunden und mehr besteht kein Rentenanspruch. Versicherte, die noch mindestens 3, aber nicht mehr als 6 Stunden täglich arbeiten, ihr verbliebenes Restleistungsvermögen we-



Foto: Corel Corp.

gen Arbeitslosigkeit aber nicht in Erwerbseinkommen umsetzen können, erhalten eine volle Erwerbsminderungsrente.

Vorübergehend gibt es für vor dem 2. Januar 1961 geborene Versicherte auch noch einen Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit.

Erwerbsminderungsrenten werden grundsätzlich nur befristet bewilligt. Ab dem 65. Lebensjahr wird anstelle der Erwerbsminderungsrente die Regelaltersrente gezahlt.

Wer eine Rente wegen Erwerbsminderung vor Vollendung des 63. Lebensjahres bezieht, muss für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbeginns eine Rentenminderung von 0,3 %, höchstens 10,8 %, hinnehmen, soweit nicht eine Vertrauensschutzregelung zutrifft.

Bei der Berechnung einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung wird zusätzlich zu den bis zum Eintritt der Erwerbsminderung zurückgelegten Beitragszeiten als sogenannte Zurechnungszeit die volle Zeit bis zum 60. Lebensjahr berücksichtigt.

Hinterbliebenenrente

Nach Tod des/der Versicherten sind Renten an die Witwe oder den Witwer und an Waisen zu zahlen, wenn der/die verstorbene Versicherte eine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt hat.

Höhe der Rente

Die Höhe der monatlichen Rente berechnet sich nach der sogenannten Rentenformel (Kasten nächste Seite).

Beispiele:

Ein Versicherter hat 40 Versicherungsjahre zurückgelegt und dabei pro Jahr den Durchschnittsverdienst erzielt. Der Versicherte geht in der zweiten Jahreshälfte 2002 mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente. Berechnung: $(40 \times 1) \times 1 \times 1 \times 25,86 = 1.034,40 \text{ €}$ Monatsrente

Ein Versicherter hat 35 Versicherungsjahre und dabei pro Jahr 40 % über dem Durchschnitt verdient. Er geht mit Vollendung des 63. Lebensjahres im zweiten Halbjahr 2002 in Rente. Er hat einen Rentenabschlag von 7,2 % hinzunehmen, der sich im Zugangsfaktor auswirkt. $(35 \times 1,4) \times 0,928 \times 1 \times 25,86 = 1.175,91 \text{ €}$ Monatsrente

Eine Versicherte hat 20 Versicherungsjahre und dabei pro Jahr 30 % unter dem Durchschnitt verdient. Sie ist im Juni 1942 geboren. Sie geht mit Vollendung des 60. Lebensjahres im Juli 2002 in Rente. Sie hat einen Abschlag von 9 % hinzunehmen. $(20 \times 0,7) \times 0,91 \times 1 \times 25,86 = 329,46 \text{ €}$ Monatsrente.

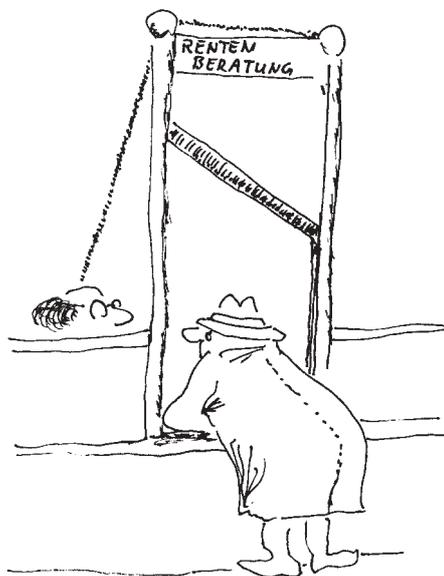
Gesamtleistungsbewertung

Die Höhe der Rente hängt jedoch nicht nur von Arbeitsentgelt ab. Berücksichtigt werden auch Zeiten, in denen keine Beiträge abgeführt worden sind. Solche Zeiten sind zum Beispiel Ausbildungszeiten, Zeiten des Mutterschutzes und Zurechnungs-

zeiten. Um diesen Zeiten für die Rentenberechnung einen Wert zuzuordnen, wird aus allen Beitragszeiten ein Durchschnittswert – der Gesamtleistungswert – gebildet.

Bewertung von Kindererziehungsleistungen

Zeiten der tatsächlichen Kindererziehung bis zu 12 Monaten nach der Geburt für vor dem 1.1.1992 geborene Kinder gelten als Pflichtbeitragsmonate. Für jedes Kind ab dem Geburtsjahr 1992 werden die ersten 3 Jahre als Pflichtbeitragszeiten angerechnet.



Erich Sczepanski

net. Die Bewertung der Kindererziehungszeiten als Pflichtbeitragszeit erfolgt mit einem Entgeltpunkt pro Jahr. Ein Jahr Kindererziehung erbringt ab dem zweiten Halbjahr 2002 eine monatliche Rente von 25,86 €.

Kindererziehungszeiten werden zusätzlich zu bereits vorhandenen Beitragszeiten aus zeitgleicher Erwerbstätigkeit grundsätzlich bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze angerechnet.

Hinzu kommt bei Erwerbstätigkeit eine Höherbewertung niedriger Einkommen nach der Kindererziehungszeit bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres eines Kindes (Kinderberücksichtigungszeit) und bei Pflege eines Kindes bis zum 18. Lebensjahr. Es erfolgt ein Zuschlag bis zu 50 % des eigenen Verdienstes, soweit der Durchschnittsverdienst nicht überschritten wird. Falls keine Erwerbstätigkeit wahrgenommen wird, aber zwei und mehr Kinder gleichzeitig erzogen werden, wird pro Jahr pauschal ein Zuschlag in Höhe eines Drittel Entgeltpunktes gewährt. Der monatliche Rentenertrag aus diesen Höherbewertungen für ein Jahr beträgt im zweiten Halbjahr 2002 im Höchstfall 8,62 €. Der Anspruch auf Höherbewertung setzt 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten voraus und wird nur für Kinder ab Geburtsjahrgang 1992 gewährt.

Die Kinderberücksichtigungszeit einschließlich der Kindererziehungszeit wird bei gemeinsamer Erziehung der Mutter zugeordnet, es sei denn die Eltern vereinbaren eine Zuordnung zum Vater.

Die Rentenformel

$$\text{Entgeltpunkte} \times \text{Zugangsfaktor} \times \text{Rentenartfaktor} \times \text{aktueller Rentenwert} = \text{Monatsrente.}$$

Das Einkommen eines Versicherten wird für die einzelnen Versicherungsjahre in *Entgeltpunkte* umgerechnet. Es wird das individuelle Einkommen des Versicherten in Beziehung gesetzt zu dem in demselben Kalenderjahr erzielten Durchschnittsentgelt aller Versicherten. Der Durchschnittsverdienst für ein Jahr wird mit einem Entgeltpunkt bewertet.

Der *Zugangsfaktor* richtet sich nach dem Alter bei Beginn der Rente. Über den Zugangsfaktor wird der kürzere (Rentenverzicht) oder der längere Rentenbezug (vorzeitige Inanspruchnahme) durch entsprechende Zuschläge oder Abschläge ausgeglichen.

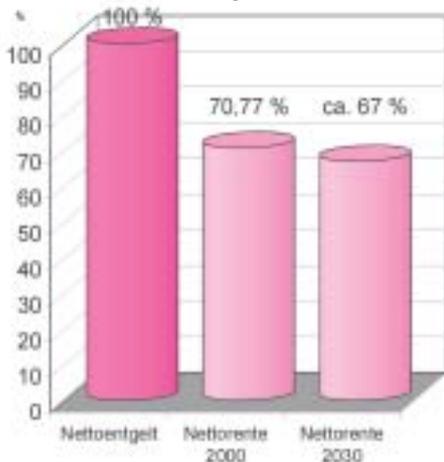
Der *Rentenartfaktor* bestimmt das Sicherungsziel der Rentenart. So beträgt der Rentenartfaktor zum Beispiel bei Renten wegen Alters und wegen voller Erwerbsminderung 1,0, bei teilweiser Erwerbsminderung 0,5.

Der *aktuelle Rentenwert* gibt an, wieviel ein Entgeltpunkt in Euro wert ist. Dieser Wert verändert sich jedes Jahr, da er der Lohnentwicklung folgt. Er beträgt für die alten Bundesländer (vom 1.7.2002 bis 30.6.2003) 25,86 €.

Berechnung der Hinterbliebenenrenten

Die Höhe der (großen) Witwen- oder Witwerrente beträgt in den ersten drei Monaten 100 % der Rente des/der verstorbene-

Verhältnis Nettoentgelt zu Nettorente



Die Werte gelten für den „Eckrentner“, ein statistischer Idealfall. Die im Einzelfall nach der Rentenformel berechnete Rente ist oft niedriger.

nen Versicherten. Anschließend vermindert sich die Rente auf 60 %.

Für Ehepaare, die nach dem 31.12.2001 geheiratet haben oder wenn bei bestehenden Ehen der ältere Ehepartner vor dem 1.1.2002 noch nicht 40 Jahre alt war und die Ehe mindestens ein Jahr bestanden hat vermindert sich die Rente auf 55 %. Für Kindererziehung gibt es Zuschläge zur Hinterbliebenenrente. (Für diese Ehepaare besteht alternativ die Möglichkeit, die während der Ehezeit erworbenen Rentenanwartschaften hälftig aufzuteilen.)

Eigenes Einkommen ist auf die Hinterbliebenenrente in einem bestimmten Umfang anzurechnen.

Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge

Von den ermittelten Rentenbeträgen sind Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen. Die Beitragshöhe richtet sich nach den jeweiligen Beitragsätzen der vom Rentner gewählten Krankenkasse. An den Beiträgen beteiligt sich der Rentenversicherungsträger.

Steuern

Renten sind nicht in voller Höhe, sondern nur mit dem sogenannten „Ertragsan-

teil“ steuerpflichtig. Die Höhe dieses Ertragsanteils richtet sich nach dem Lebensalter des Rentners bei Beginn der Rente. Dieser beträgt für Renten wegen Alters, die mit dem 65. Lebensjahr beginnen, 27 %; bei vorzeitigem Beginn ist der Wert entsprechend höher. Das heißt zum Beispiel, dass von einer jährlichen Rente von 10.000 € bei einem Ertragsanteil von 27 % nur 2.700 € zu versteuern sind. Tatsächlich sind aber Steuern nur zu zahlen, wenn der Steuergrundfreibetrag (2002: für Alleinstehende 7.235 €, für Verheiratete 14.470 €) überschritten wird.

Renten Anpassung

Zum 1.7. eines jeden Jahres werden die Renten angepasst, indem der bisherige aktuelle Rentenwert durch einen neuen aktuellen Rentenwert ersetzt wird. Die Anpassung erfolgt in Anlehnung an die Entwicklung des Bruttolohnes aller Versicherten.

Regelmäßige Renteninformation

Spätestens ab dem Jahre 2004 informieren die Träger der Rentenversicherung Versicherte, die das 27. Lebensjahr vollendet haben, von Amts wegen jährlich über die Entwicklung der Rentenanwartschaft. Nach Vollendung des 54. Lebensjahres wird die Renteninformation alle drei Jahre durch eine umfassendere Rentenauskunft ersetzt. Bei berechtigtem Interesse kann eine Rentenauskunft jederzeit angefordert werden.

Franz Aigner



*Franz Aigner:
Jurist,
Leiter der KAB-
Rechtsstelle in
München und
Rechtsberater
der KODA-
Mitarbeiterseite.*

Foto: J. Hoppe

Zusätzliche Infos zu

- Grundsicherung,
- Hinzuverdienst und
- Vertrauensschutz

finden Sie unter
www.kodakompass.de/rente

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versorgungskammer Bayern – Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Dr. Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred
Weidenthaler, Vertreter der
Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; 1. Auflage: 38.000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten den KODA Kompass automatisch zugestellt. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag für Herstellung und Versand 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzel Exemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,53 € frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.**

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

Betriebsrente: Ein stattlicher Betrag, der Zinsen trägt

Gehalt und Lebensalter sind entscheidend

Erziehungszeiten werden angerechnet

4 % des zusatzversorgungspflichtigen Brutto-Einkommens zahlt der Dienstgeber Monat für Monat auf die Betriebsrentenkonto seiner MitarbeiterInnen. Rückwirkend zum 1. Januar 2002 wurde dieses neue System der Altersvorsorge eingerichtet

4 % sind – verglichen mit Betriebsrenten in der Privatwirtschaft – ein stattlicher Betrag. Die Bayerische Versorgungskammer verzinst das eingezahlte Geld mit mindestens 3,25 % jährlich.

Die Höhe der künftigen Betriebsrente hängt also zum einen vom Einkommen ab. Zum anderen hängt sie davon ab, in welchem Lebensalter die Beiträge einbezahlt werden.

Beispiel: Eine 20jährige MitarbeiterIn verdient dieses Jahr 20.000 € Brutto. Der Dienstgeber zahlt zusätzlich 4 % von 20.000 € – also 800 € – auf das Betriebsrentenkonto der Mitarbeiterin ein. Mit 65 Jahren erhält sie für die im Jahr 2002 eingezahlten 800 € eine monatliche Betriebsrente von mindestens 18,67 €.

Eine 40jährige Mitarbeiterin mit gleichem Einkommen erhält nurmehr eine garantierte Mindestrente von 10 €.

Das Geld der Jüngeren hat 20 Jahre mehr Zeit, Zinsen zu erbringen!

Grundlage für die Beitragszahlung ist das zusatzversorgungspflichtige Brutto-Einkommen. Steuerpflichtige Erstattungen und der Arbeitgeberanteil zur Vermögensbildung zählen z. B. nicht dazu. Im Einzelfall können auch bestimmte Zulagen nicht zusatzversorgungspflichtig sein. Das zusatzversorgungspflichtige Brutto ist auf dem Gehaltszettel angegeben.

Überschussbeteiligung: Die Bonuspunkte

Die Erfahrung zeigt: Gut angelegtes Geld erbringt langfristig deutlich mehr als die garantierten 3,25 % Zinsen. Erwirtschaftet die Versorgungskammer durch ihre Geldanlagen zusätzliche Gewinne, gibt sie diese in Zukunft in Form von „Bonuspunkten“ an die Versicherten weiter.

Diese „Bonuspunkte“ gleichen – soweit man dies heute voraussehen kann – auch eine normal verlaufende Inflation aus. Wenn die oben genannte Mitarbeiterin im Jahr 2002 einen monatlichen Rentenanspruch von 18,67 € erwirbt, dann wird sie sich im Jahr 2047 von diesem Geld wesentlich weniger kaufen können als heute. Sie braucht also Bonuspunkte zum Ausgleich.

Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente integriert

Ein Teil der Überschüsse wird für die Finanzierung von „Sozialkomponenten“ verwendet. Damit sind Hinterbliebenen-, Erwerbsunfähigkeits- und Erwerbsminderungsrenten gemeint. Wie bei der gesetzlichen Rente gibt es diese auch bei der Betriebsrente.

Während der „Elternzeit“ werden monatlich 20 € dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben, wenn der/die Betreffende keine zusatzversorgungspflichtige Beschäftigung ausübt.

Altansprüche werden umgerechnet: Die Startgutschrift

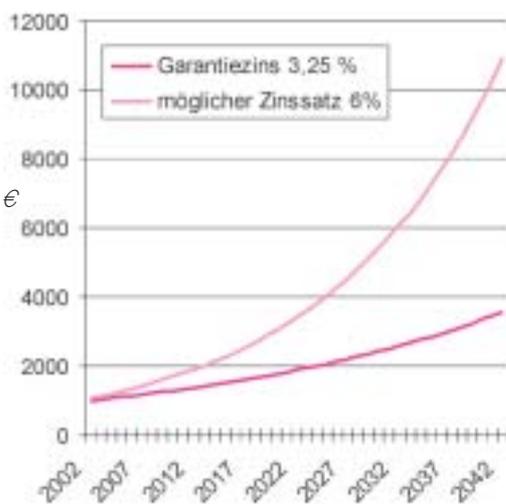
Vor Beginn dieses Jahres erworbene (Gesamt-)Versorgungsansprüche sind nicht verloren. Sie werden ausgehend vom Stand am 31.12.2001 in Betriebsrentenansprüche umgerechnet.

Wer am 1.1.2002 bereits 55 Jahre alt war, bei dem erfolgt die Umrechnung nach altem Recht. Er/Sie erleidet durch die Umrechnung in aller Regel keine Verluste.

Bei MitarbeiterInnen, die am 1.1.2002 jünger als 55 Jahre waren, wird ein anderes Umrechnungsverfahren angewendet. Eine exakte 1 : 1-Umrechnung ist hier schon aus versicherungsmathematischen Gründen nicht möglich. Für einige Versicherte ist das Verfahren im Ergebnis vorteilhafter als für andere. MitarbeiterInnen, die z. B. ihren letzten Bewährungsaufstieg schon hinter sich haben, sind im Vergleich zu solchen, die noch größere Einkommenszuwächse zu erwarten haben, besser gestellt.

Wie hoch der umgerechnete Betriebsrentenanspruch ist, teilt die Bayerische Versorgungskammer jedem/jeder Versicherten voraussichtlich bis September automatisch mit. Anschriften finden Sie im Service-Teil auf S. 27.

Manfred Weidenthaler



Die Zinsen: Zahlt der Dienstgeber heute 1.000 € ein, stehen in 40 Jahren auf dem persönlichen Betriebsrentenkonto mindestens 3.500 € für die Rentenzahlungen zur Verfügung. Die tatsächliche Verzinsung wird höher liegen. Bei angenommenen 6 % werden aus 1.000 € fast 11.000.

Start für die neue Betriebsrente

Neuer Name – neues Recht

Seit dem 1. Januar 2002 heißt die Rente aus der Zusatzversorgung Betriebsrente. Doch nicht nur der Name hat sich geändert, sondern das ganze Recht wurde neu gefasst – von der Finanzierung bis zur Berechnung.

Bisher wurde die Rente aus der Zusatzversorgung so finanziert, dass für die jeweils Versicherten Umlagen gezahlt wurden und diese Beträge dann gleich wieder für die jeweiligen Rentner ausgegeben wurden (so wie in der gesetzlichen Rentenversicherung). Aufgrund der sinkenden Zahl der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und der steigenden Lebenserwartung waren damit die Rentenzahlungen für die Zukunft kaum mehr finanzierbar.

Die neue Betriebsrente soll demgegenüber langfristig als kapitalgedeckte Rente finanziert werden. Das bedeutet, dass die Einzahlungen jedes/jeder einzelnen Versicherten auf dessen/deren Konto bei der Zusatzversorgungskasse angespart und mit 3,25% verzinst werden. Ab dem Zeitpunkt der Auszahlung wird der angesparte Betrag mit 5,25 % verzinst. Damit ergibt sich eine durchschnittliche Verzinsung von ca. 4%. Kann die Zusatzversorgungskasse höhere Zinsen erwirtschaften, wird der Überschuss auf die einzelnen Versicherten entsprechend der Höhe der angesparten Beträge verteilt. Man kann also von einer „Garantieleistung“ und einer zusätzlichen „Bonusleistung“ sprechen.

Das neue System hat den Vorteil, dass für jede/n Versicherte/n ein Beitragskonto geführt wird und damit jederzeit der „angesparte“ Betrag erfragt werden kann. Damit ist es auch möglich, den Verlauf der Rentenentwicklung über die einzelnen Jahre hinweg zu verfolgen und sich Auskünfte darüber zu holen, wie hoch möglicherweise die Betriebsrente am Ende sein wird. Die Zusatzversorgungskasse wird zudem ihren Versicherten jährlich die Höhe der jeweils bisher erreichten Betriebsrente mitteilen, so dass jede/r auch seine/ihre mög-

liche Versorgungslücke entdecken und gegebenenfalls schließen kann. Der von der Zusatzversorgungskasse mitgeteilte Betrag ist eine garantierte Leistung, die später im Rentenfall dann auch ausgezahlt wird. Ein eventueller Kaufkraftverlust wird durch die Bonuspunkte ausgeglichen.

Wie bisher wird die Betriebsrente aus der Zusatzversorgung alleine vom Arbeitgeber finanziert. Die dafür eingesetzten Beträge – nämlich 4% aus dem Bruttoverdienst – sind dabei ca. doppelt so hoch wie in der Privatwirtschaft. Das bedeutet: höhere Beiträge = höhere Leistungen.

Die garantierte Leistung

Wie wird die neue Betriebsrente errechnet? Entscheidend für die Berechnung ist die Höhe des Beitrages und das Alter des/der Versicherten zum Zeitpunkt der Einzahlung. Da das Geld angespart und verzinst werden soll, ist es wesentlich, wie alt der/die Versicherte zum Zeitpunkt der Einzahlung ist. Denn je länger das Geld für eine Verzinsung zur Verfügung steht, desto höher wird später die Leistung sein. Es kommt eben ein höherer Rentenbetrag heraus, wenn derselbe Beitrag von einem/einer jüngeren Versicherten eingezahlt wird als von einem/einer älteren, da im ersten Fall die Verzinsung mit dem Mindestzins von 3,25% über einen längeren Zeitraum erfolgen kann.

Geregelt wird das Ganze durch ein sogenanntes Punktemodell. Abhängig von der Höhe des Verdienstes – aus dem jeweils 4% für die Betriebsrente angelegt werden – und dem Alter des/der Versicherten zum Zeitpunkt der Beitragszahlung, ergeben sich pro Jahr Versorgungspunkte. Diese



Foto: PEARL

Versorgungspunkte haben jeweils einen Wert von 4 €.

Das jeweilige anzusetzende Alter ergibt sich, wenn man sein Geburtsjahr vom laufenden Jahr abzieht, also Jahr 2002 minus Geburtsjahr 1972 = Alter 30.

Als Verdienst wird ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angesetzt; dies ist grundsätzlich der steuerpflichtige Arbeitslohn abzüglich des Urlaubsgeldes, vermögenswirksamer Leistungen und bestimmter Zulagen. Wie sich die Betriebsrente genau errechnet, ist auf der folgenden Seite dargestellt.

Ab 1.1.2003 haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf die neue Betriebsrente. Von der alten Gesamtversorgung waren sie ausgeschlossen.

Überschussbeteiligung: Die Bonuspunkte

Zu diesen Versorgungspunkten, die man in einem Jahr aufgrund der Beiträge durch den Dienstgeber erwirbt, gibt es noch zusätzliche Punkte (sogenannte Bonuspunkte). Die kommen daher, dass die Zusatzversorgungskasse das Geld der Versicherten anlegt und dabei höhere Zinsen erwirtschaften kann, als mit dem Punktemodell zugesagt sind (3,25%). Der so erwirtschaftete Überschuss wird nach Ablauf eines Jahres festgestellt und dann auf alle, die am 31.12. des Vorjahres in der Zusatzversorgung angemeldet waren, entsprechend der Höhe ihres Punktekontos verteilt. Denn wo schon mehr Geld ange-

spart wurde, wurden durch dieses Geld auch mehr Zinsen erwirtschaftet.

Bonuspunkte gibt es auch dann noch, wenn das Versicherungsverhältnis beendet wird, z. B. weil der/die ArbeitnehmerIn nicht mehr im kirchlichen oder öffentlichen Dienst beschäftigt ist. War der/die Versicherte vor dem Ausscheiden bereits mindestens 10 Jahre in der Zusatzversorgung (mit Beitragszahlungen für mindestens 120 Monate durch den Arbeitgeber) versichert, werden weiterhin Bonuspunkte auf seinem/ihrer Konto gutgeschrieben. Die spätere Rentenleistung steigt also auch dann noch an, wenn man selber gar nicht mehr pflichtversichert ist.

Soziale Komponenten integriert

Die Betriebsrente berücksichtigt auch soziale Komponenten. Das bedeutet, dass von der Zusatzversorgungskasse in bestimmten Fällen Punkte gutgeschrieben werden, ohne dass hierfür Einzahlungen

erfolgt sind. Diese zusätzlichen Punkte werden aus den Überschüssen finanziert.

Solche Extrapunkte gibt es z. B.

- bei Eintritteiner **Erwerbsminderung**: Hier zahlt die Zusatzversorgung nicht nur eine Rente aus den bisher angesparten Versorgungspunkten. Vielmehr erhält der/die Versicherte aus dem durchschnittlichen Entgelt der letzten drei Kalenderjahre zusätzliche Versorgungspunkte bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Damit ergibt sich bei Eintritt einer Erwerbsminderung auch bei noch nicht sehr lange bestehender Versicherung eine höhere Rentenleistung aus der Zusatzversorgung. (Dies gilt nicht, wenn der/die Ver-

sicherte bei Beginn der Rente nicht mehr in der Zusatzversorgung angemeldet ist.)

- für Zeiten einer **Kindererziehung**: Pro Monat einer Kindererziehungszeit werden (wenn das Arbeitsverhältnis ruht) für die Betriebsrente 500 € als Entgelt unterstellt. Damit steigt also die Rentenanwartschaft während dieser Zeit.

Dies gilt allerdings nur, wenn der/die Beschäftigte während der Elternzeit nicht im kirchlichen oder öffentlichen Dienst arbeitet. Wird dagegen während der Elternzeit in einem in der Zusatzversorgung versicherten Arbeitsverhältnis weiter gearbeitet, werden keine 500 € als monatlicher Verdienst angesetzt, vielmehr

Punktetabelle: Jedem Alter ist ein Tabellenwert (= Altersfaktor) zugeordnet. Das Alter errechnet sich aus der Differenz zwischen dem laufenden Jahr und dem Geburtsjahr.

Alter	Tab.Wert	Alter	Tab.Wert
17	3,1	41	1,5
18	3,0	42	1,4
19	2,9	43	1,4
20	2,8	44	1,3
21	2,7	45	1,3
22	2,6	46	1,3
23	2,5	47	1,2
24	2,4	48	1,2
25	2,4	49	1,2
26	2,3	50	1,1
27	2,2	51	1,1
28	2,2	52	1,1
29	2,1	53	1,0
30	2,0	54	1,0
31	2,0	55	1,0
32	1,9	56	1,0
33	1,9	57	0,9
34	1,8	58	0,9
35	1,7	59	0,9
36	1,7	60	0,9
37	1,6	61	0,9
38	1,6	62	0,8
39	1,6	63	0,8
40	1,5	ab 64	0,8

Die Betriebsrentenformel

Die Berechnung der neuen Betriebsrente erfolgt nach folgenden Formeln:

$$\frac{\text{Bruttojahresentgelt}}{\text{Referenzentgelt}} \times \text{Altersfaktor} = \text{Versorgungspunkte}$$

Das Referenzentgelt ist für alle Versicherten gleich und beträgt stets 12.000 € pro Jahr.

abhängig vom Lebensalter, siehe Tabelle links

$$\text{Versorgungspunkte} \times \text{Messbetrag} = \text{monatlicher Rentenbetrag aus diesem Jahr}$$

Der Messbetrag beträgt stets 4 €.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist 25 Jahre alt und verdient im Jahr 27.000 €.

Der Altersfaktor beträgt laut Tabelle: 2,4.

Aus diesem Jahr ergibt sich folgende Rentenleistung:

$$\frac{27.000}{12.000} \times 2,4 \text{ (Altersfaktor)} = 5,4 \text{ Versorgungspunkte.}$$

$$5,4 \text{ Versorgungspunkte} \times 4 \text{ € Messbetrag} = 21,60 \text{ € Rente pro Monat mit 65 Jahren}$$

Hinzu kommen noch die Bonuspunkte, deren Höhe jedoch im Voraus nicht bestimmt werden kann. Für die Rentenleistung von 21,60 € wurde ein Beitrag von (4 % aus 27.000 € =) 1080 € aufgewendet.

Das bedeutet, dass bereits nach 50 Monaten Rentenbezug der einbezahlte Betrag verbraucht ist. Da die durchschnittliche Lebenserwartung eines 65jährigen Mannes jedoch mehr als 15 Jahre beträgt, die einer Frau mehr als 18 Jahre, muss also durch die Verzinsung der Beiträge die dauernde Rentenleistung erwirtschaftet werden. Aus diesem Beispiel ist ersichtlich, dass die spätere Rentenleistung von 21,60 € pro Monat im Vergleich zur aufgewandeten Summe recht hoch ist, und nur durch die Verzinsung der Beiträge durch die Zusatzversorgungskasse überhaupt möglich ist.

gilt der entsprechende Verdienst. Liegt also der Verdienst unter 500 € im Monat, resultiert daraus eine geringere Rente, als wenn nicht gearbeitet worden wäre.

- für Versicherte, die schon vor dem 1.1.2002 20 Jahre und länger versichert waren: Für diese wird eine bestimmte **Mindestleistung** garantiert, wenn nämlich der/die Versicherte monatlich weniger als 3600 DM (bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend verringert) verdient hatte.

Altersteilzeit

Bei Altersteilzeit werden Beiträge gutgeschrieben, wie sie sich ergeben hätten, wenn das ursprüngliche Arbeitsverhältnis zu 90% weitergeführt worden wäre. Verluste in der Rente sind also infolge der Altersteilzeit auch künftig nur minimal.

Die Betriebsrente ist sicher

Obwohl die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst durch Tarifverträge geregelt wird und damit jederzeit eine Änderung des Rechts durch die Tarifvertragsparteien beschlossen werden kann (wie im Jahr 2001/2002 geschehen), bietet die neue Betriebsrente eine sehr große Sicherheit. Die auf dem eigenen Konto stehenden Versorgungspunkte sind garantiert.

Die Umstellung auf die Betriebsrente

Die meisten Versicherten waren ja bereits vor der Rechtsänderung in der Zusatzversorgung versichert – zum Teil schon sehr lange. Damit ist es ganz wesentlich, wie diese Zeiten in das neue System übertragen werden. Der Schutz der bisher schon erreichten Anwartschaften war ein wesentliches Anliegen von beiden Seiten in den Tarifverhandlungen.

Das Ergebnis: Aus der bisherigen Versicherung werden die bis zum 31.12.2001 entstandenen Ansprüche errechnet und als sogenannte Startgutschrift in die neue Betriebsrente übertragen. Das gilt für alle Versicherten, die sowohl am 31.12.2001 als auch am 1.1.2002 in der Zusatzversorgung angemeldet waren, für die also in dieser Zeit ein Arbeitsverhältnis bestand.

Bei der Umstellung gibt es zwei unterschiedliche Arten der Berechnung – für die vor dem 2.1.1947 Geborenen und für die ab dem 2.1.1947 Geborenen.

Die zum 31.12.2001 errechneten Rentenanwartschaften werden in Versorgungspunkte umgewandelt und als soge-

nannte Startgutschrift dem jeweiligen Konto der/des Versicherten gutgeschrieben.

Die Älteren – vor dem 2. Januar 1947 geboren

Da die Umstellung der Zusatzversorgung auf das neue System zum 1.1.2002 erfolgte, ist dieser Tag das entscheidende Datum. Wer an diesem Tag bereits 55 Jahre oder älter war – also vor dem 2. Januar 1947 geboren ist –, dessen bisherige Versicherungszeit wird so bewertet, als sei zum 31.12.2001 eine Rente nach dem bisherigen Recht berechnet worden.

Da das bisherige Recht sogenannte Mindestrenten kannte, die von der Dauer der Zugehörigkeit zu ein und demselben Arbeitgeber abhängen, wird unterstellt, dass die Versicherung bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres bestanden hätte. Nur bei Schwerbehinderten und ArbeitnehmerInnen, die vor dem 14.11.2001 bereits Altersteilzeit vereinbart hatten, verkürzt sich dieser Berechnungsrahmen. An die Stelle des 63. Lebensjahres tritt bei Schwerbehinderten der Zeitpunkt, zu dem sie eine ungekürzte Altersrente erhalten können; bei ArbeitnehmerInnen mit vereinbarter Altersteilzeit ist Endtermin das im Altersteilzeitvertrag vereinbarte Ende des Arbeitsverhältnisses.

Damit verlieren diese älteren Versicherten nichts; sie übernehmen ihre Anwartschaften aus dem alten Recht als Startgutschrift und können nun in der neuen Betriebsrente weitere Versorgungspunkte dazu erwerben.

Da die Berechnung in diesen Fällen nach dem alten Recht erfolgt, müssen diese Versicherten der Zusatzversorgungskasse einen Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung (BfA oder LVA) vorlegen, in dem die Rente zum Stand 31.12.2001 berechnet wurde. Die Zusatzversorgungskasse benötigt diesen Bescheid, um hieraus Versicherungszeiten und auch die Höhe der gesetzlichen Rente bei Berechnung der Zusatzversicherungsrente zu berücksichtigen.

Damit die Umstellung der Renten möglichst rasch erfolgen kann, sollten die

Versicherten bis zum 30. September 2002 eine solche Rentenauskunft bei der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt haben.

Die Zusatzversorgungskasse wird ihre Versicherten über ihren Arbeitgeber alsbald informieren, damit auch die richtigen Rentenauskünfte beantragt werden. Dazu erhalten sie einen Vordruck, den man bei der gesetzlichen Rentenversicherung einreichen kann und auf dem alle erforderlichen Angaben für die gesetzliche Renten-



Verantwortung: Erwerbsunfähigkeit und Hinterbliebenenrente sind mit abgesichert. Foto: kna-Bild

versicherung enthalten sind. Bis dahin sollte noch gewartet werden.

Damit gilt folgende Vorgehensweise:

- **Schnellstmöglich bei der gesetzlichen Rentenversicherung abklären, ob auch alle Versicherungszeiten, sowie Schul- und Ausbildungszeiten, sowie auch Kindererziehungszeiten erfasst sind (sogenannte Kontenklärung).**
- **Sobald der Vordruck der Zusatzversorgungskasse da ist, baldmöglichst den Antrag auf Berechnung der Rente bei der BfA oder LVA stellen. Sollte bis Anfang September kein Vordruck der/dem Versicherten zugekommen sein, sollte sie/er sich umgehend beim Arbeitgeber erkundigen.**

Die Jüngeren – nach dem 1. Januar 1947 geboren

Für Versicherte, die am Umstellungsstichtag das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, war es nicht möglich, das Startguthaben nach dem alten Recht zu rechnen. Das bisherige Zusatzversor-

gungsrecht war von so vielen einzelnen Berechnungsfaktoren abhängig, dass sich für jüngere Versicherte keine halbwegs genaue Berechnung ihrer bisher erreichten Ansprüche erstellen ließ. Daher hatte die Zusatzversorgungskasse auch bisher schon Auskünfte über die derzeitige oder spätere Rentenleistung (Proberechnungen) bei unter 55jährigen abgelehnt.

Es war also erforderlich, für diese Versicherten die Startgutschrift anders zu berechnen. Angewendet wird nunmehr eine Regelung aus dem Betriebsrentengesetz. Hierbei wird unterstellt, dass der/die Versicherte aus seinem/ihrer Verdienst zum Umstellungszeitpunkt die höchstmögliche Rente aus der alten Zusatzversorgung erreicht hätte. Je nach Dauer seiner/ihrer Versicherungszeit in der Zusatzversorgung

(allerdings hätte sich auch nach dem alten Zusatzversorgungsrecht keine hohe Versorgungsrente ergeben). Da bei der Umstellung nach dem Betriebsrentengesetz die Zeiten in der Rentenversicherung nicht mit berücksichtigt werden, könnte sich jedoch für „Späteinsteiger“, die schon lange Jahre in der Rentenversicherung versichert waren, ehe sie in auch in der Zusatzversorgung versichert wurden, ein geringeres Startguthaben ergeben, als sie vielleicht erwartet haben.

Die Zusatzversorgungskasse wird jede/n Versicherte/n sofort nach der Errechnung der Startgutschrift über den gutgeschriebenen Betrag unterrichten. Damit weiß jede/r, welcher Anspruch ihm/ihr aus der bisherigen Versicherung entstanden ist.

Wer am 1.1.2002 nicht mehr bei der Zusatzversorgung angemeldet war

Auch für denjenigen/diejenige, der/die zum Zeitpunkt der Systemänderung nicht im kirchlichen Dienst stand und damit nicht in der Zusatzversorgung angemeldet war, wird eine Startgutschrift errechnet. Hierbei wird die Rentenanwartschaft errechnet, wie sie sich für alle ausgeschiedenen Versicherten nach dem alten Recht ergeben hätte (sogenannte Versicherungsrente).

Voraussetzungen für die Betriebsrente

Um eine Leistung aus der Zusatzversorgung bekommen zu können, muss man mindestens 60 Monate versichert gewesen sein, für die vom Arbeitgeber Beiträge/Umlagen an die Zusatzversorgungskasse gezahlt wurden. Werden diese 60 Monate nicht erreicht, verfallen die vom Dienstgeber eingezahlten Betriebsrentenbeiträge. (Für freiwillige – im Rahmen der privaten Vorsorge – geleistete zusätzliche Beiträge gilt dies nicht. Sie sind von Anfang an unverfallbar.)

Die Leistung beginnt ab dem Zeitpunkt, zu dem man aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Anspruch auf Rente hat. Das kann der Beginn einer Altersrente mit 65 Jahren oder eine vorgezogene Altersrente sein (die ab dem 60. Lebensjahr möglich ist – dann allerdings mit Abschlägen). Eine Betriebsrente wird aber auch bei Beginn einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung gezahlt.

Abschläge bei Altersrente vor dem 65. Lebensjahr

Bei Altersrenten, die vor dem 65. Lebensjahr beginnen, hat die gesetzliche Rentenversicherung für jeden Monat, den man zu früh geht, Abschläge in Höhe von 0,3 % bis zu 18 % vorgesehen, je nachdem welche Rentenart man gewählt hat und wann man geboren ist. Damit ist es sehr wichtig, sich vor Rentenbeginn bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu erkundigen, für welche Renten (z. B. Rente nach Altersteilzeit oder Altersrente für Frauen) man die Voraussetzungen erfüllt und welche die geringsten Abschläge mit sich bringt. Dies sollte rechtzeitig vor Beantragung der Rente geschehen.

Gibt es Abschläge in der gesetzlichen Rente, wird auch die Betriebsrente aus der Zusatzversorgung um denselben Abschlag vermindert. Allerdings können sich die Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung auf bis zu 18 % belaufen, während bei der Betriebsrente die Abschläge auf 10,8 % begrenzt sind.

Anders als im bisherigen Recht wird bei der Altersrente für Frauen von Anfang an die volle Betriebsrente gezahlt. Ein Ruhen der Rente bis zum 63. Lebensjahr gibt es nicht mehr.

Kein Unterschied mehr: Versorgungsrente – Versicherungsrente

Das frühere Recht der Zusatzversorgung machte einen großen Unterschied bei der Art der Rente, je nachdem, ob der/die ArbeitnehmerIn bis zum Beginn der Rente noch im Arbeitsverhältnis war, oder ob er/sie schon vor Beginn der Rente ausgeschieden war.

Im ersten Fall gab es eine dynamische Versorgungsrente (die zusammen mit der gesetzlichen Rente in etwa einer Beamtenversorgung entsprach). War man jedoch bereits vor Beginn der Rente ausgeschieden, war der Versorgungsrentenanspruch verloren und es gab lediglich noch eine Versicherungsrente, die in den Jahren des Rentenbezuges nicht mehr erhöht wurde.

Dies ist nun vorbei. Die Rentenleistungen der Betriebsrente sind in ihrer Höhe garantiert. Das, was auf dem Konto steht, ist der gültige Rentenanspruch, egal ob man erst bei Rentenbeginn aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder schon vorher aufgehört hatte.

Ausgaben für zusätzliche Altersversorgung



Ca. 126 Mio. € zahlt die kath. Kirche in Bayern (einschl. Caritas) im Jahr 2002. (alle Zahlen Schätzungen aus den Daten der Versorgungskammer)

erhält er/sie danach einen anteiligen Wert dieses höchstmöglichen Anspruchs – und zwar 2,25% pro Versicherungsjahr. War der/die ArbeitnehmerIn also bis zum Umstellungstag bereits 20 Jahre in der Zusatzversorgung versichert, erhält er/sie 45 % (20 x 2,25%) der für ihn/sie höchstmöglichen Leistung.

Für diese Berechnung benötigt die Zusatzversorgungskasse keine Rentenauskünfte der gesetzlichen Rentenversicherung. Etwa benötigte Daten werden von den Arbeitgebern an die Zusatzversorgungskasse gemeldet.

Da die Berechnung nach dem Betriebsrentengesetz eine eher pauschale Berechnung ist, kann nicht grundsätzlich gesagt werden, in welchen Fällen diese Berechnung vorteilhaft oder nachteilig ist. Je weniger lang man bisher in der Zusatzversorgung gewesen ist, desto geringer ist natürlich der Wert bei der Umstellung

Anpassung der Renten

Die Renten aus der neuen Zusatzversicherung werden einmal im Jahr – jeweils zum 1. Juli – um 1 % erhöht. Da sich zu diesem Zeitpunkt gleichzeitig auch die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht, und die neue Betriebsrente unabhängig vom System der gesetzlichen Rentenversicherung läuft, bleiben den RentnerInnen beide Erhöhungen im vollem Umfang erhalten.

Auch wenn eine Erhöhung von 1 % pro Jahr als niedrig erscheint, so wäre dieses neue Verfahren – wenn man z. B. die letzten 5 Jahre betrachtet – für die RentnerInnen günstiger gewesen, als das bisherige Verfahren.

Steuer

Die aus der Betriebsrente entstehenden Rentenansprüche werden lediglich mit dem Ertragsanteil versteuert. Damit werden diese Leistungen in recht geringem Ausmaß besteuert.

Etwas anderes gilt aber für Rententeile, die auf Zuwendungen beruhen, die nach § 3 Nr. 6 EstG steuerfrei bleiben. Diese werden nämlich in vollem Umfang der Besteuerung unterworfen. Dies gilt zum Beispiel für die durch Entgeltumwandlung finanzierten Teile der Betriebsrente im Rahmen einer freiwilligen Versicherung.

Gleiches gilt auch dann, wenn im Rahmen der freiwilligen Versicherung die sogenannte Riester-Förderung in Anspruch genommen wird. Auch in diesem Fall sind die später hieraus resultierenden Renten in vollem Umfang zu versteuern.

Walter Dietsch



Walter Dietsch:
Jurist, Leiter der
Abteilung
Öffentlichkeitsarbeit
bei der Bayer.
Versorgungskammer
– Zusatzversor-
gungskasse der
bayerischen
Gemeinden

Die neue Satzung
der Versorgungskammer
finden Sie nach behördlicher
Genehmigung unter
[www.versorgungskammer.de/
zkdbg](http://www.versorgungskammer.de/zkdbg) (Rechtsgrundlagen
anklicken)

Ihre KODA- VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 08545/701

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/942 20
Beate Reisert 06 021/39 21 24

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 084 21/5 06 32
Renate Ziller 084 21/5 02 41

Diözese Regensburg
Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 087 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 085 1/8 79 79

Diözese Augsburg
Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 083 41/93 82 31

Erzdiözese München und Freising
Gabriele Baumann 089/7 47 01 80
Martin Binsack 089/1 40 93 51
Ingrid Enzner 081 22/1 84 37
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie über unsere Internetseite oder die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

KODA-ABC

Arbeitsrechtliche Begriffe kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Enthält die von der KODA beschlossenen Regelungen. In vielen Teilen mit dem BAT identisch bzw. vergleichbar.

AVR: „Arbeitsvertragsrichtlinien“ des deutschen Caritas-Verbandes. Entsprechung zum ABD für den Caritas-Bereich.

BAT: „Bundes-Angestelltentarifvertrag“. Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes.

BAT-VKA: Kommunale Fassung des BAT (VKA = Verband kommunaler Arbeitgeber). Die Vergütungstabelle BAT-VKA wird in kirchl. Kindertagesstätten angewandt.

BAT-B/L: Bund-/Länder-Fassung des BAT. Die Vergütungstabelle des BAT-B/L wird im ABD-Bereich für die nicht in Kindertagesstätten Beschäftigten angewandt.

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt alle „arbeitsvertragsrechtlichen“ (entspricht tariflichen) Regelungen. Diese sind im ABD gesammelt. Wirksam werden die Beschlüsse durch die bischöfliche In-Kraftsetzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten in der verfassten Kirche Bayerns alle

5 Jahre direkt gewählt; die DienstgebervertreterInnen vom Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz ernannt.

Dritter Weg: Aufgrund ihres Selbstbestimmungsrechts gehen die Kirchen einen besonderen („dritten“) Weg bei der Entwicklung ihrer „tariflichen“ Regelungen. Anstelle von Tarifverhandlungen („Vertragsmodell“ = zweiter Weg) treten KODA-Beschlüsse („Konsensmodell“). Arbeitskämpfe (Streiks) sind damit ausgeschlossen.

Lehrerkommission: Kommission innerhalb der Bayer. Regional-KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Befristet bis 2007 eingerichtet. Die DienstnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt.

MAV: Mitarbeitervertretung. Gremium für die innerbetriebliche Mitwirkung, ähnlich einem Betriebs- oder Personalrat.

Tarifautomatik: Vor allem die Vergütungsregelungen des BAT gelten automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten.

Verfasste Kirche: Vereinfacht gesagt: Alle kirchlichen Einrichtungen, die nicht zur Caritas und ihren Fachverbänden zählen.

Zentral-KODA: Deutschlandweite Kommission zur Ordnung des kirchlichen Arbeitsrechts, die in besonderen Fällen Beschlusskompetenz besitzt, z. B. im Bereich der Altersvorsorge bei der „Entgeltumwandlung“. Die einzelnen KODAs entsenden Vertreter in die Zentral-KODA.

Manfred Weidenthaler

Spezialfälle Spezialfälle

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Zusagen werden eingehalten

„Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft mit einzelvertraglich erteilter sogenannter Versorgungszusage können ebenso wie Mitarbeiter mit kollektiv-rechtlicher Regelung zur Altersvorsorge darauf vertrauen, dass die vertraglichen Zusagen eingehalten werden. Im Hinblick darauf, dass derzeit im Öffentlichen Dienst eine Systemumstellung zur Altersvorsorge erfolgt, wird geprüft, in wie weit Anpassungs- oder Übergangsregelungen für Lehrkräfte mit sogenannter Versorgungszusage zu treffen sind, um den bisherigen Status zu wahren.“ Soweit eine Stellungnahme von Wolfgang Rückl, Dienstgebertreter in der Bayerischen Regional-KODA.

Bis auf weiteres keine Auswirkungen auf Versorgungsansprüche

Die meisten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben in ihrem Arbeitsvertrag eine solche Versorgungszusage stehen. Diese einzelvertraglichen Vereinbarungen bzw. auch die kollektiv-rechtlichen Zusagen über die SR 21 haben in diesem Fall Vorrang. Der Gesamtversorgungsanspruch wird für diese MitarbeiterInnen daher nicht automatisch durch den neuen Betriebsrentenanspruch abgelöst. Wie die Versorgungszusagen in Zukunft erfüllt werden, wird derzeit abgeklärt. Die betroffenen Lehrkräfte werden gesondert informiert

Solange „Gesamtversorgung“ gewährt wird, ist die geförderte private Vorsorge (Entgeltumwandlung und Riester) erst möglich, wenn sie auch bei den Beamten zugelassen wird.

M. W.

Nicht bei der Versorgungskammer

Einige kirchliche Einrichtungen haben ihre MitarbeiterInnen nicht bei der Bayerischen Versorgungskammer versichert. Hier gelten zum Teil abweichende Regelungen.

KZVK Köln

Einzelne Dienstgeber haben ihre MitarbeiterInnen bei der „Kirchlichen Zusatzversorgungskasse“ in Köln versichert. Auch diese hat auf das Betriebsrentensystem umgestellt. Für die steuer- und sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung gelten dort andere Höchstbeträge. Die jeweiligen Betriebsrentenbeiträge werden auf den Höchstbetrag von derzeit 2160 € pro Jahr für die Entgeltumwandlung angerechnet.

SELBSTHILFE KÖLN

Für Beschäftigte, die nach der „Versorgungsordnung der bayer. (Erz-)Diözesen“ (VOBD) bei der „SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas VVaG“ versichert sind, ändert sich nichts. Sie hatten schon bislang eine Betriebsrente anstelle einer Gesamtversorgung. Anspruch auf Entgeltumwandlung haben sie bei der SELBSTHILFE. Allerdings werden die Betriebsrentenbeiträge des Arbeitsgebers auf die 2160-€-Grenze für die Steuerfreiheit angerechnet. Über diese Grenze hinaus kann Engelt pauschal versteuert umgewandelt werden.

Lebensversicherungen

Es gibt im kirchlichen Dienst eine Reihe von Altfällen, mit denen einzelvertraglich eine Lebensversicherung anstelle einer Versicherung bei der Zusatzversorgung vereinbart wurde. Die Verträge laufen wie bisher weiter. Entgeltumwandlung ist auch für diese MitarbeiterInnen möglich.

M. W.

Elternzeit/Sonderurlaub

MitarbeiterInnen die unmittelbar im Anschluss an den Erziehungsurlaub bzw. die Elternzeit in Sonderurlaub gingen, hatten bislang mit erheblichen Einbußen bei der Gesamtversorgung zu rechnen (KODA Kompass Nr. 7). Im neuen Betriebsrentensystem gilt dies nicht mehr. Das direkte Aufeinanderfolgen von Erziehungsurlaub/Elternzeit und Sonderurlaub bringt keine Nachteile im Hinblick auf die Betriebsrente mit sich.

M. W.

Ältere MitarbeiterInnen

Altersversorgung voll gesichert

Keine Sorgen brauchen sich Beschäftigte zu machen, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben. Sie fallen unter eine besondere Besitzstandsregelung.

Ausgehend von den persönlichen Daten am 31.12.2001 wird der Versorgungsanspruch errechnet, der mit Vollendung des 63. Lebensjahres voraussichtlich bestanden hätte (Bei Schwerbehinderten mit dem Lebensjahr, in dem sie Anspruch auf abschlagsfreie Rente haben. Bei MitarbeiterInnen, die vor dem 14.11.2001 Altersteilzeit vereinbart haben, wird bis zum Ende der vereinbarten Altersteilzeit gerechnet.). Von diesem Versorgungsanspruch wird der voraussichtlich gesetzliche Rentenanspruch abgezogen.

Das Ergebnis ist eine (fiktive) Versorgungsrente. Von der so ermittelten Versorgungsrente wird dann noch der Betrag abgezogen, den der/die Versicherte aus dem neuen „Punktemodell“ bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres (Ausnahme Schwerbehinderte und Altersteilzeit-Beschäftigte, siehe Absatz oben) noch erwerben kann. Der sich so ergebende Wert wird als Startgutschrift in Versorgungspunkte umgerechnet (1 Versorgungspunkt = 4 € Betriebsrente, bei Rentenbeginn mit 65 Jahren). Für die Zeit ab Januar 2002 erhalten die MitarbeiterInnen Versorgungspunkte in gleicher Weise wie die übrigen Beschäftigten gutgeschrieben.

Im Ergebnis sind die Beschäftigten in den allermeisten Fällen nicht schlechter gestellt als nach dem alten System. Nach dem alten System „besser gefahren“ wären Beschäftigte wohl nur in zwei Fällen: Wenn der/die MitarbeiterIn nach dem 31.12.2001 heiratet oder wenn er/sie nach dem Stichtag nochmals in eine höhere Vergütungsgruppe befördert wird.

Privatvorsorge selten nötig

In jedem Fall gilt: Wer vor der Umstellung ausreichend abgesichert war, ist es auch nach der Umstellung. Zusätzliche private Vorsorge kann sinnvoll sein, um bereits vorher bestehende Rentenlücken aufzufüllen.

Doch sind die Möglichkeiten begrenzt. „Riester-Verträge“ lohnen selten. Die Verwaltungskosten machen sie bei kurzen Laufzeiten unrentabel. Günstiger können Riester-Verträge bei der Betriebsrentenkasse sein, da dort keine festen Verwaltungskosten anfallen. Auch bei der „Entgeltumwandlung“ (Näheres siehe „Private Vorsorge“) hat das Geld nurmehr wenige Jahre Zeit, Zinsen zu erbringen. Die zusätzlichen Rentenansprüche bleiben vergleichsweise bescheiden (Gleiche Einzahlungen erbringen bei einem 30jährigen doppelt so hohe garantierte Rente wie bei einem 55jährigen).

Rentenauskunft einholen

Um die Ansprüche aus der Gesamtversorgung errechnen zu können, benötigt die Bayerische Versorgungskammer eine Rentenauskunft der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie muss selbst beantragt und an die Versorgungskammer weitergeleitet werden. Die Versorgungskammer schickt jedem/jeder MitarbeiterIn über den Dienstgeber ein Antragsformular zu. Wer bis September 2002 noch kein Formular erhalten hat, sollte beim Dienstgeber nachfragen.

Allerspätestens Ende nächsten Jahres, also am 31.12.2003, müssen die Rentenauskünfte bei der Bayerischen Versorgungskammer eingegangen sein. Andernfalls wird ein Betriebsrentenanspruch nach dem Verfahren für unter 55jährige errechnet, was erhebliche Nachteile mit sich bringen kann.

M. W.

Altersteilzeit

Keine Nachteile

Die Regelungen für die Altersteilzeit bleiben in vollem Umfang erhalten. Weiterhin werden 90 % derjenigen Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abgeführt, die ohne Altersteilzeit abzuführen wären. Für die neue Betriebsrente gilt das Gleiche. Auch bei der Umrechnung der Altansprüche haben MitarbeiterInnen in Altersteilzeit keine Nachteile.

Vorsicht bei Entgeltumwandlung

Wer seine Betriebsrente über „Entgeltumwandlung“ aufstocken möchte, sollte dies unbedingt vor Beginn der Altersteilzeit tun. Nach derzeitiger Rechtslage führt Entgeltumwandlung bei diesen MitarbeiterInnen zu Nachteilen bei der Vergütung (Verringerung des „Aufstockungsbetrags“).

M. W.

325 Euro-Kräfte

Versicherungsanspruch ab 1.1.2003

Von der alten „Gesamtversorgung“ waren die 325 Euro-Kräfte ausgeschlossen. Ab 1. Januar 2003 haben nun alle geringfügig Beschäftigten Anspruch auf Zusatzversorgung. Ausgenommen bleiben lediglich „kurzfristig Beschäftigte“, also Aushilfskräfte, die nur wenige Tage oder Wochen beschäftigt sind.

Einschränkungen bei der zusätzlichen privaten Vorsorge

Einen Sonderstatus haben 325 Euro-Kräfte in Bezug auf die zusätzliche private Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung (näheres zur Entgeltumwandlung siehe Grundinformation „Private Vorsorge, nächste Seite). Nur Entgelt aus einem „ersten Arbeitsverhältnis“ kann umgewandelt werden. Wer also zusätzlich einen Hauptberuf hat, kann nur dort sein Entgelt umwandeln.

Die sozialversicherungs- und steuerfreie Entgeltumwandlung kann auch nur in Anspruch nehmen, wer sozialversicherungspflichtig ist. Wer eine „Freistellungsbescheinigung“ hat und nicht freiwillig in die Rentenversicherung einzahlt, kann die Entgeltumwandlung nicht nutzen. Letzteres gilt auch für staatlich geförderte „Riester-Verträge“.

Hat jedoch der/die sozialversicherungspflichtige EhepartnerIn einen Riester-Vertrag, dann kann der geringfügig Beschäftigte in jedem Fall einen Riester-Vertrag abschließen.

M. W.

Private Vorsorge: In 5 Schritten zur Entscheidung

Auf die persönlichen Bedürfnisse kommt es an

Einkommengrenzen für optimale Förderung

Der Staat empfiehlt, längerfristig mindestens 4 % des Brutto-Einkommens in eine zusätzliche Rentenversicherung zu investieren.

Auch ohne private Absicherung entspricht die kirchliche Altersversorgung dieser Mindestanforderung. Neben der gesetzlichen Rente legt der Dienstgeber für die kirchlichen MitarbeiterInnen 4 % des Zusatzversorgungspflichtigen Brutto in der neuen Betriebsrente an.

Typ A

=> Wenn Sie mit dieser empfohlenen Mindestabsicherung zufrieden sind, brauchen Sie in der Regel keine zusätzliche private Vorsorge.

Bislang war das erreichbare Gesamtversorgungsniveau im kirchlichen Dienst sehr hoch. Bis zu 91,75 % des durchschnittlichen letzten Netto konnten erreicht werden.

Typ B

=> Wenn Sie ein Alterseinkommen auf dem alten Gesamtversorgungsniveau anstreben, sollten Sie zusätzlich privat vorsorgen (ausgenommen MitarbeiterInnen, die am 1.1.02 bereits 55 Jahre alt waren, siehe S. 15). Lesen Sie den Artikel bitte weiter.

Durch Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit und Zeiten der Teilzeitbeschäftigung haben viele MitarbeiterInnen gerin-

gere Rentenansprüche. Wer nur hälftig tätig ist, dem werden auch nur die halben Rentenansprüche gutgeschrieben. Kindererziehungszeiten werden inzwischen teilweise berücksichtigt. Diese Berücksichtigung gleicht aber die Beitragsausfälle – besonders in der Betriebsrente – keineswegs aus.

Typ C

=> Wenn Sie sich trotz längerer Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Zeiten von Teilzeitbeschäftigung ein „angemessenes“ Alterseinkommen sichern möchten, werden Sie in der Regel privat vorsorgen müssen. Lesen auch Sie bitte weiter!

Vorsorge mit oder ohne Förderung?

Es gibt viele Wege der Vorsorge. Eine Eigentumswohnung oder sicher angelegtes Vermögen (z. B. in einer Lebensversicherung) können ein wichtiger Baustein der persönlichen Vorsorge sein.

=> Wenn Sie bereits auf diese oder andere Weise ausreichend vorgesorgt haben, wird staatlich geförderte private Vorsorge für Sie von geringerem Interesse sein!

Natürlich kann man sein Geld statt in eine Privatrente ebenso in herkömmliche Immobilien- oder Aktionsfonds anlegen. Die Möglichkeit, schon vor der Rente über

Die 5 Schritte auf einen Blick

1. Brauche ich überhaupt zusätzliche Altersvorsorge?
2. Was ist für mich günstiger: Vorsorge mit oder ohne staatliche Förderung?
3. Riester-Vertrag oder Entgeltumwandlung – wo bekomme ich mehr staatliche Förderung?
4. Wieviel will ich anlegen?
5. Welches Angebot ist für mich insgesamt optimal (Förderung, Rendite, Verwaltungskosten, Risiko)?



Wer sich für private Vorsorge entscheidet: Noch bis Dezember kann die staatliche Förderung für das laufende Jahr in Anspruch genommen werden.

Foto: Corel Corp.

das Geld verfügen zu können und hohe Gewinnchancen sprechen dafür.

=> *Wenn Sie Ihren Mindestbedarf im Alter absichern wollen, ist von solchen Anlagen abzuraten!*

Zum einen gilt, je höher die Gewinnchancen, desto höher auch das Risiko eines Verlustes. Zum anderen garantieren staatlich geförderte Privatrenten ab Rentenbeginn lebenslange Zahlungen.

„Riester-Vertrag“ oder „Entgeltumwandlung“ – wo bekomme ich mehr?

Der Staat fördert beide Formen der zusätzlichen privaten Vorsorge. Besonders MitarbeiterInnen mit geringem Einkommen müssen nur einen kleinen Teil des Sparbetrags selbst aufbringen.

Der entscheidende Unterschied zwischen beiden Vorsorgeformen liegt in der Art der Förderung. Wer einen „Riester-Vertrag“ (benannt nach dem Bundesarbeitsminister Walter Riester) abschließt, bekommt feste staatliche Zulagen. 2002 und 2003 beträgt die Zulage jährlich pro Person/Ehe-



Der Staat lockt mit hohen Zuschüssen

Foto: M. Weidenthaler

partner 38 €, pro Kind 46 €. In bestimmten Fällen kommen Steuervorteile hinzu.

Die zweite Form ist die „Entgeltumwandlung“ (Der Begriff bedeutet, dass ein Teil des Entgelts, also des Gehalts, in Rentenansprüche umgewandelt wird.). Wer sein Geld durch „Entgeltumwandlung“ bei der Betriebsrentenkasse anlegt, bekommt

keine Zulagen. Er/Sie muss aber für das eingezahlte Geld – innerhalb gewisser Grenzen – weder Sozialabgaben noch Steuern zahlen. Bei in der Krankenversicherung Pflichtversicherten legt der Dienstgeber nochmal 13 % auf den Sparbetrag drauf. Um 100 € zu sparen müssen in diesem Fall nur 88,5 € umgewandelt werden.

=> *Was günstiger ist, hängt von Ihrem Einkommen ab! Wer ein hohes Einkommen hat, spart durch die Steuer- und Abgabebefreiung wesentlich mehr als er/sie durch die Zulagen bekommen würde. In untenstehendem Kasten finden Sie Beispiele.*

Die dort genannten Werte beziehen sich ausschließlich darauf, bei welcher Form von Vorsorge der Staat mehr zuschießt. Wieviel der/die Versicherte später für das angesparte Kapital erhält, hängt natürlich von vielen Dingen ab, z. B. wie gut eine Versicherung mit dem Geld wirtschaftet.

Fördertipps

Ehepaare, beide erwerbstätig: Es ist möglich einen Teil des Einkommens in steuer- und abgabenfreie Entgeltumwand-

So nutzen Sie staatliche Förderung optimal – die Einkommensgrenzwerte

Ein/e Alleinstehende/r will im Jahr 2002 ein Prozent des Brutto anlegen:

Schon ab ca. 10.500 € Jahresbruttogehalt erhält er/sie durch die Steuer- und Abgabebefreiung bei der Entgeltumwandlung mehr Förderung als durch Riester-Zulage. Aufgrund der Förderung muss er/sie für das ganze Jahr nur ca. 64,91 € selbst aufbringen und spart dabei 105 € in der Privatrente an (incl. 13 % Dienstgeberzuschuss).

Abhängig vom Familienstand ergeben sich jeweils die folgenden ungefähren Einkommensgrenzen, ab denen Entgeltumwandlung stärker als ein Riester-Vertrag gefördert wird. Verdienen beide Ehepartner, ist in aller Regel das gemeinsame sozialversicherungspflichtige Einkommen entscheidend. Sparziel jeweils 1 % des Brutto.

Die Zahlen dienen lediglich der groben Orientierung (Sie gehen von gleichbleibendem Einkommen, pauschal errechneter Steuer und einem Krankenkassenbeitrag von 14,4 % aus).

MitarbeiterInnen mit hohen Werbungskosten zahlen z. B. weniger Steuer, können also auch weniger Steuer sparen. Andererseits sind Riester-Verträge eine

Familienstand	(Familien-) Einkommen	Eigenleistung	Sparsumme
nicht verh., 1 Kind	17.000	84,08	170
nicht verh., 2 Kinder	24.000	107,11	240
verh., 0 Kinder	20.000	109,86	200
verh., 1 Kind	26.000	132,12	260
verh., 2 Kinder	32.500	131,01	325
verh., 3 Kinder	35.000	133,17	350
verh., 4 Kinder	44.000	179,01	440

Angaben in €

Berechnungsgrundlage: pauschal errechnete Steuer, bei Verheirateten Splittingtabelle, pauschale Freibeträge, 1 x Arbeitnehmerpauschbetrag; bei Ledigen mit Kindern Berücksichtigung des Haushaltsfreibetrags; Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Rentenversicherung 19,1 %, Arbeitslosenversicherung 6,5 %, Krankenversicherung 14,4 %, Pflegeversicherung 1,3 %, Dienstgeberzuschuss für Krankenversicherungs-Pflichtversicherte 13 %.

Berechnungen: M. Weidenthaler. Dank gilt der Finanzkammer München für ihre Unterstützung. Steuerberechnungsprogramm: „Steuertipps Lohnsteuer 2002“.

ALLE ANGABEN OHNE GEWÄHR!

langfristige Angelegenheit. Wer z. B. schon weiß, dass das (Familien-)Einkommen in den nächsten Jahren stark steigt, sollte dies bei seiner Entscheidung berücksichtigen.

Für „Selbstberechner“:

Unter www.steuertipps.de (Rubrik Service) finden Sie ein kostenloses Steuerberechnungsprogramm.

Ehepaare mit zwei Einkommen:

Wenn Sie Ihre tatsächliche Steuerersparnis nur auf Grundlage des eigenen Einkommens – ohne Berücksichtigung des Ehepartners – und der eigenen Steuerklasse, z. B. V, berechnen, werden Sie selten zu sinnvollen Ergebnissen kommen. Die aktuell bezahlten Steuern sind nur Vorauszahlungen, die endgültige Steuer wird erst im Folgejahr bei der Steuerveranlagung festgelegt. Bei der Steuerveranlagung wird in aller Regel das gemeinsame Einkommen, abzüglich von Freibeträgen, nach der Splittingtabelle besteuert. Für grobe Schätzungen ist es nach Erachten des Autors am zweckmäßigsten das voraussichtliche Einkommen beider Ehepartner zusammenzuzählen und die Steuer nach Klasse III zu errechnen.

lung zu investieren und zusätzlich für einen Riester-Vertrag staatliche Zulagen zu erhalten. Besonders interessant ist dies für Ehepaare mit stark unterschiedlichen Einkommen. Auch wenn ihr gemeinsames Einkommen die Grenzwerte in der untenstehenden Tabelle überschreitet, können sie von der Riester-Förderung profitieren. Der Partner mit dem kleineren Einkommen kann – vorausgesetzt er/sie ist rentenversicherungspflichtig – für einen geringen eigenen „Sockelbeitrag“ die Riester-Zulagen für sich und die Kinder sichern. Im Jahr 2002 genügen bis 16.000 € eigenem Vorjahresbruttoeinkommen 30 €, „Sockeljahresbeitrag“, um bei zwei Kindern 130 € Riester-Förderung zu bekommen. Die Rentenansprüche aus diesem Vertrag bleiben bestehen und sollten eventuell durch „Entgeltumwandlung“ ergänzt werden.

Erziehungszeiten: Das Gleiche ist auch möglich, wenn ein Partner zwar nicht erwerbstätig ist, aber ein Kind unter 3 Jahren erzieht. Während der ersten drei Lebensjahre werden vom Staat für den Erziehenden Rentenbeiträge abgeführt, er/sie ist damit im Hinblick auf einen Riester-Vertrag einem Erwerbstätigen gleichgestellt.

Ehepartner nicht erwerbstätig: Will aber ein Ehepartner, der weder erwerbstätig ist, noch Kinder unter 3 Jahren erzieht, Riester-Förderung erhalten, dann muss auch der erwerbstätige Ehepartner einen Riester-Vertrag abschließen.

Wieviel soll ich anlegen?

Die Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge wird schrittweise aufgebaut. Um maximale Riester-Zulagen zu erhalten, ist in den Jahren 2002 und 2003 ein Sparbetrag von 1 % des sozialversicherungspflichtigen Vorjahres-Brutto erforderlich, 2004 und 2005 sind es zwei Prozent, 2006 und 2007 drei Prozent, ab 2008 vier. Die Förderung wächst mit, bis 2008 wird sie vervierfacht.

=> *Die Werte entsprechen der staatlichen Empfehlung und können zur Orientierung dienen! (Vor allem wenn Sie das alte Gesamtversorgungsniveau als Versorgungsziel haben. Dabei kann aber niemand voraussagen, ob Sie dieses Ziel damit tatsächlich erreichen oder vielleicht sogar überschreiten!)*

=> Um die vollen Riester-Zulagen zu erhalten, muss für jeden Ehepartner ein eigener Riester-Vertrag geschlossen werden!

Bei der Entgeltumwandlung sind noch höhere Summen förderfähig: Im Jahr 2002

sind insgesamt 2160 € steuer- und abgabenfrei (Mindestsumme 176 € pro Jahr). Ab 2008 entfällt die Befreiung von den Sozialabgaben.

Kann ich mich später neu entscheiden?

Bei der Entgeltumwandlung muss sich der/die MitarbeiterIn lediglich für ein Kalenderjahr festlegen. Danach kann er/sie ohne Nachteil entscheiden, ob und wieviel weiterhin eingezahlt werden soll.

Riester-Verträge kann man beitragsfrei ruhen lassen oder kündigen. Besonders letzteres ist mit finanziellen Einbußen verbunden und selten sinnvoll. Auch beim Wechsel von einem Riester-Vertrag zu einem anderen fallen Kosten an.

Invalidität und Todesfall

Egal ob Entgeltumwandlung oder „Riester“: Erwerbsminderungs-, Erwerbsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente können mitversichert werden. Wer sich und seine Familie noch nicht auf andere Weise abgesichert hat (z. B. durch eine Lebens-



Manfred Weidenthaler: Mitarbeitervertreter in der Bayer, Regional-KODA, Redaktionsleiter und Layouter des KODA Kompass

Foto: J. Hoppe

oder Berufsunfähigkeitsversicherung) sollte diese Möglichkeit prüfen. Die gesetzliche und betriebliche Hinterbliebenenrente für Ehepartner und Kinder, sowie die Erwerbsminderungsrenten reichen selten aus, um den Lebensstandard zu sichern. Wer bei einem „Riester-Vertrag“ oder bei „Entgeltumwandlung“ auf die Absicherung von Invalidität und Todesfall verzichtet, bekommt höhere Zinsen, aber weniger Absicherung.

Wo soll ich meine Privatvorsorge machen?

Vor allem Versicherungen, Banken und Bausparinstitute bieten eine Vielzahl von

„Riester-Verträgen“ an. Bei allen ist das eingezahlte Kapital gegen einen Totalverlust abgesichert. Im übrigen unterscheiden sich die Angebote erheblich. Es ist ratsam, sich genau beraten zu lassen und die unterschiedlichen Vertragsbedingungen zu vergleichen.

Auch die Betriebsrentenkasse, in der Regel die Bayerische Versorgungskammer, bietet die Möglichkeit einen Riester-Vertrag abzuschließen. Der/die MitarbeiterIn kann so die Betriebsrentenansprüche durch zusätzliche „Versorgungspunkte“ aufstocken. Die Versorgungskammer garantiert eine Verzinsung des Kapitals von 3,25 % bis zum Rentenbeginn, ab Rentenbeginn wird das angesparte Kapital mit 5,25 % verzinst (jeweils bei Einschuss von Invalidität und Todesfall). Aufgrund der Erfahrung aus der Vergangenheit kann jedoch eine höhere Verzinsung von ca. 6 % erwartet werden. Diese ist nicht garantiert! Die Verwaltungskosten sind mit 3 % kalkuliert. Nur die MitarbeiterInnen selbst können bei der Versorgungskammer einen Riester-Vertrag abschließen, nicht die EhepartnerInnen (Anschrift und Telefonnummer der Versorgungskammer auf S. 27)..

Die „Entgeltumwandlung“ ist durch die Bayerische Regional-KODA geregelt. Steuer- und abgabenfreie Entgeltumwandlung ist in der Regel nur bei der Betriebsrentenkasse des Arbeitgebers möglich. Für fast alle MitarbeiterInnen ist dies die Bayerische Versorgungskammer. Die Abwicklung der Entgeltumwandlung übernimmt der Dienstgeber. Zinsen und Verwaltungskosten sind identisch mit den im vorherigen Absatz genannten.

Der/die MitarbeiterIn teilt dem Dienstgeber lediglich mit, wieviel der Dienstgeber für welchen Zeitraum einzahlen soll (z. B. einen Teil des Weihnachtsgeldes oder eine bestimmte Summe jeden Monat). Die Mitteilung muss vier Wochen vor Beginn des Monats, in dem das Gehalt umgewandelt werden soll, vorliegen. Die eingezahlten Beiträge werden in Form von zusätzlichen Betriebsrentenpunkten gutgeschrieben. Einen Antrag und ein Musterschreiben zur Entgeltumwandlung finden Sie auf Seite 26.

=> *Wer privat vorsorgen möchte, kann ab jetzt damit beginnen. Je früher Sie damit beginnen, desto länger kann das eingezahlte Geld Zinsen tragen und desto höher wird später die zusätzliche Rente sein (siehe auch Grafik auf S. 8).*

Manfred Weidenthaler

EIGENVORSORGE

Nicht jedes Angebot
ist ein Gewinn



Foto: Corel Corp.

Die neue Betriebsrente kann Reduzierungen aus der gesetzlichen Rente nicht mehr – wie bei der früheren Gesamtversorgung – ausgleichen.

Die entscheidende Frage: Muss ich mich wirklich privat versichern?

Nicht für jede/n ist der Abschluss eines zusätzlichen Rentenvertrages sinnvoll. Die zunächst zu entscheidende Frage ist, ob eine solche zusätzliche Altersvorsorge wirklich gebraucht wird.

Zum Beispiel:

• Frau A. ist 50 – und überlegt, ob sich noch eine zusätzliche private Vorsorge lohnt.

Ihr Versicherungsvertreter macht ihr ein Angebot – doch Vorsicht: aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergibt sich, dass erst mal für runde 8 Jahre Beiträge bezahlt werden müssen, bis der Vertrag Gewinn abwirft - die Abschlusskosten wie die Provision für den Versicherungsvertreter müssen erst bezahlt werden! Und ob sich dann, wenn Frau H. acht Jahre älter ist, genug Gewinn erwirtschaften lässt, um zu einer nennenswerten Rente zu kommen, darf bezweifelt werden.

• Herr B. zahlt bis zum Rentenbeginn noch monatlich 1200 € für seine privat genutzte Eigentumswohnung an die Bank zurück – und danach lebt er ohne Rückzahlungsverpflichtungen mietfrei in der eigenen Wohnung.

Herr B. sagt sich, damit könne er die niedrigere gesetzliche Rente bequem verkraften; warum sollte er jetzt noch mehr Belastungen auf sich nehmen – ohne Miete und Ratenzahlung reiche die gesetzliche Rente mit der neuen Betriebsrente aus.

TIPP: Von spätestens 2004 an erhält jede/r BeitragszahlerIn ab dem 27. Lebensjahr einmal im Jahr automatisch schriftlich Mitteilung über den individuellen Rentenkontenstand der gesetzlichen Rente. Sie können zusätzlich unter Angabe Ihrer Sozialversicherungsnummer eine Rentenauskunft auf der Homepage der BfA veranlassen (www.bfa-berlin.de > Service-Cen-

ter > [Versicherungsverläufe/Rentenauskunft](#)). Die Rentenauskunft erhalten Sie per Post. Außerdem wird ab 2003 der „Punktestand der Betriebsrente“ jährlich mitgeteilt. Wer ganz genau wissen will, wie seine Rentenanwartschaften aus diesen beiden Renten sind – und ob es fürs Alter „reicht“ – kann mit dem Rentenkontenstand sehr genau den Bedarf für eigene Vorsorgemaßnahmen kalkulieren.

Niemand wird zur zusätzlichen Altersvorsorge gezwungen. Wer für sich entscheidet, dass eine Zusatzrente sinnvoll wäre, muss überlegen, ob er/sie dazu die staatliche Förderung nach Riester oder ein nicht gefördertes Produkt beanspruchen möchte.

Die steuerbegünstigte Riester-Rente ist (nur) eine Form der Eigenvorsorge. Daneben können auch weiterhin die „klassischen Angebote der Geldanlage“ genutzt werden – dann aber ohne die staatliche Förderung.

Von der Immobilie über die Lebensversicherung bis zum Wertpapierdepot mit Aktien und Wertpapierfonds – alles ist möglich.

VORSICHT: Hoch riskante Aktien und Fonds sind für die Altersvorsorge ungeeignet. Schlimmstenfalls erleben Sie mit diesen Papieren einen Totalverlust. Der Ruhestand kann damit nicht geplant werden. Wer Pech hat, braucht gerade dann Geld, wenn die Kurse im Keller sind.

SERVICE: Eine leicht verständliche Zusammenfassung der Vorteile und Risiken verschiedener Fondstypen findet sich z. B. bei www.focus.de/fonds.

Der Aufbau der eigenverantwortlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge wird neben der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung vom Staat ab dem Jahr 2002 zunehmend mit Zulagen oder gegebenenfalls Steuervorteilen gefördert.

Eigenverantwortlich heißt: Jede/r entscheidet selbst, ob eine solche Eigenvorsorge benötigt und welches Angebot hierzu beansprucht wird.

Nach einer Untersuchung der Freien Universität Berlin ist die staatliche Förderung bei geringerem Verdienst und für kinderreiche Familien besser geeignet.

Personen mit überdurchschnittlichem Einkommen können mit nichtgeförderten Produkten wie etwa der herkömmlichen Lebensversicherung möglicherweise besser bedient sein.

Mit der „Riester-Reform“ wird die Möglichkeit geboten, durch steuerbegünstigte Eigenvorsorge oder steuerlich begünstigte Betriebsrenten eigenverantwortlich einen Ausgleich für die Verluste in der gesetzlichen Rente zu schaffen.

Das führt zur zweiten Frage:

Riester-Zulage oder Entgeltumwandlung - was kommt für mich in Frage?

Die staatliche Förderung eröffnet im Grundsatz zwei Möglichkeiten zur Eigenvorsorge:

- entweder die **individuelle „Riester-Rente“** mit einem persönlichen Vertrag bei einem Anbieter der eigenen Wahl oder im Rahmen der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge bei der Betriebsrentenkasse, z. B. der Bayer. Versorgungskammer.
- oder den Auftrag an den Arbeitgeber, einen bestimmten Teil des Gehaltes zur privaten Rentensicherung zu verwenden. Diese Möglichkeit wird als **„Entgeltumwandlung“** (oder auch „Eichel-Rente“) bezeichnet.

Wie unterscheiden sich diese beiden Regelungen?

Bei der „**Riester-Rente**“ ist jede/r einzelne MitarbeiterIn selbst „seines/ihrer Glückes Schmied“. Jede/r kann unter einer Vielzahl von Anbietern das persönlich günstigste Angebot auswählen. Die Beiträge werden dann aus dem Nettoeinkommen bezahlt. Es besteht kein „Gruppenvertrag“ sondern ein „individueller Vertrag“ zwischen den einzelnen MitarbeiterInnen und dem jeweils ausgewählten Anbieter, der unabhängig von der beruflichen Entwicklung und der Bindung zu einem Arbeitgeber oder einer Branche weiter besteht.

Eine besondere Form ist der Riester-Vertrag bei der jeweiligen Betriebsrentenkasse (vgl. S. 22 und 23).

Bei der **Entgeltumwandlung** wird der Eigenbeitrag vom Arbeitgeber bereits vor der Gehaltsauszahlung vom Gehalt abgezogen. Dadurch verringert sich das „sozialversicherungspflichtige Einkommen“, das heißt, dass dadurch auch die Sozialversicherungsbeiträge (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) reduziert werden, was allerdings auch die Ansprüche aus diesen Beiträgen – z. B. aus der gesetzlichen Rente, auf Kranken- oder Arbeitslosengeld geringfügig verringert.

Auf diese Entgeltumwandlung besteht ein gesetzlicher Anspruch der MitarbeiterInnen (§ 1a BetrAVG i. V. § 115 SGB IV). Die KODA hat die Durchführung der Entgeltumwandlung für den kirchlichen Bereich beschlossen.

Vorteil dieser Variante ist nicht nur, dass sich der Arbeitgeber um alles „kümmern muss“; Vorteil dieser Variante ist auch, dass die Kosten des Zahlungsverkehrs gegenüber der individuellen „Riester-Rente“ größtenteils vom Arbeitgeber getragen werden, also kaum Kosten für Zahlungsüberwachung anfallen und damit viel weniger Verwaltungskosten von den Eigenbeiträgen der MitarbeiterInnen abgezogen werden – also anteilig mehr von den Beiträgen wirklich der Altersvorsorge zu Gute kommt.

Beispielhaft und ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind einige Unterschiede in der nebenstehenden Tabelle aufgeführt.

Nach einem Bericht der Süddeutschen Zeitung vom 6./7. April 2002 profitieren die meisten Arbeitnehmer von der abgabefreien Gehaltsumwandlung à la Eichel auch bei der Förderung stärker als von den Riester-Zulagen.

Jetzt aber ins Detail:

„Riester-Rente“ Was bringt die staatliche Förderung?

Ab 2002 können im Rahmen der staatlichen Förderung beginnend mit 1 % des Gehaltes, bis zu 2 % ab 2004, 3 % ab 2006 und schließlich bis zu 4 % des Gehalts ab 2008 im Rahmen des staatlichen Förderprogramms für die Eigenvorsorge abgezweigt werden. Wer diese Sätze einzahlt, erhält die volle Förderung.

Niemand muss die empfohlenen 4 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens selbst aufbringen. Der Staat beteiligt sich – die staatliche Förderung ist Teil der Eigenvorsorge.

Die Förderwege im Vergleich

	"Riester-Rente"	"Entgeltumwandlung"
Prinzip	Individueller Vertrag jeder/s Einzelnen bei Versicherung, Bank, Sparkasse, Fonds oder auch der Zusatzversorgungskasse	Der Arbeitgeber kümmert sich um die Geldanlage – entsprechend der KODA-Regelung
Verwaltungskosten, die vom Beitrag abgezogen werden	Im Extremfall bis zu 20 % (Bei Betriebsrentenkassen relativ gering, die Bayer. Versorgungskammer kalkuliert 3 %)	Werden größtenteils vom Arbeitgeber getragen. Bei der Bayer. Versorgungskammer sind 3 % kalkuliert.
Förderung durch den Staat	Der Staat gewährt Zulagen und Sonderausgabenabzug (Steuerbegünstigung). Grundzulage anfänglich jährlich 38 Euro, Kinderzulage 46 Euro pro Kind; vorausgesetzt, dass 1 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens angespart wird (mindestens 30 bis 45 Euro Eigenbeitrag)	Die Entgeltumwandlung reduziert das Gehalt und damit nicht nur die Steuern, sondern (bis 2008) auch die Sozialabgaben (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung). Bereits ab 2002 sind 4 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens förderfähig.
Dauer und Höhe der Zahlungsverpflichtung	Beitragsfreies Ruhenlassen des Vertrages möglich, jedoch oft mit Kosten verbunden. Bei Kündigung müssen die Zulagen zurückgezahlt werden. (Bei der Betriebsrentenkasse gebührenfreies Ruhen des Vertrages möglich.)	Sehr flexibel (monatlich, oder nur ein Teil des Weihnachtsgeldes/Urlaubsgeldes), kann in jedem Kalenderjahr neu in unterschiedlicher Form Höhe beim Arbeitgeber beantragt werden. Dies ermöglicht kurzfristig zu einer andern Art von Vorsorge zu wechseln.
Vertragsverhältnis	Vertrag zwischen MitarbeiterIn und Anbieter	Vertrag zwischen MitarbeiterIn und Arbeitgeber und zwischen Arbeitgeber und Betriebsrentenkasse
Zahlung erfolgt aus dem ...	Netto-Gehalt (dafür werden Zulagen gewährt)	Brutto-Gehalt (dafür werden keine Zulagen gewährt)
Besteuerung der Rente	volle Besteuerung	volle Besteuerung

Eigenvorsorge = Eigenanteil + staatliche Förderung

Die Höhe der Förderung hängt ab von:

- Familienstand
- Anzahl der Kinder

Die zwei Elemente der Riesterförderung:

1. Staatliche Zulage

Zunächst gibt es die Möglichkeit, die staatliche Förderung im Rahmen einer Zulage in Anspruch zu nehmen:

im Jahr	Alleinstehend	verheiratet	pro Kind
02 und 03	38	76*	46
04 und 05	76	152*	92
06 und 07	114	228*	138
ab 08	154	308*	185

*wenn für beide Ehepartner je ein eigener Vertrag geschlossen wird

Daraus ergibt sich für das Jahr 2008 die oben rechts stehende Mustertabelle für eine/n rentenversicherungspflichtige/n ArbeitnehmerIn, verheiratet mit zwei Kindern.

2. Sonderausgabenabzug

Die Eigenleistungen können auch als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden, wenn die Steuervorteile günstiger sind als die Zulage.

Das lohnt sich dann, wenn die Steuerersparnis die Höhe der Zulage übersteigt. Ob dies der Fall ist, wird automatisch vom Finanzamt überprüft.

Für die Steuer gelten folgende jährliche „Höchstabzugsgrenzen“:
Grundsätzlich gilt:

Ab	Maximaler Sonderausgabenabzug
2002	525 Euro
2004	1050 Euro
2006	1575 Euro
2008	2100 Euro

- Je geringer der Verdienst und je mehr Kinder, desto mehr bringt die staatliche Zulage (für Ehepaare bis max. 308 € im Jahr 2008);
- Überdurchschnittlich Verdienende profitieren vom Steuerabzug (ansteigend bis max. 2100 Euro im Jahr 2008) zusätzlich.

„Riester-Zulagen“ konkret

Sozialversicherungspflichtiges Einkommen des Vorjahres	Sparleistung insgesamt 4 % davon (mindestens jedoch)*	darin Grundzulage	darin Kinderzulage**	restlicher Eigenbeitrag***	Förderquote
Euro pro Jahr					in %
5.000	738	308	370	60	92
10.000	738	308	370	60	92
15.000	738	308	370	60	92
20.000	800	308	370	122	85
25.000	1.000	308	370	322	68
30.000	1.200	308	370	522	57
35.000	1.400	308	370	722	48
40.000	1.600	308	370	922	42
45.000	1.800	308	370	1122	38
50.000	2.000	308	370	1322	34

* Summe der Eigenbeiträge und Zulagen = Sparleistung

** je kindergeldberechtigtes Kind wie oben angegeben 185 Euro

*** 4 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres (höchstens 2100 Euro) abzüglich Summe der Zulagen in Höhe von 154 Euro; mindestens jedoch 90 Euro ohne Kinder, 75 Euro bei 1 Kind und 60 Euro bei mehr Kindern

Immer mehr der „Normalfall“ – Förderung von Alleinstehenden

Ein/e Alleinstehende/r mit einem sozialversicherungspflichtigen Einkommen von 30.000 € will im Jahre 2008 insgesamt 4 % seines/ihrer Gehalts, also 1200 € für die zusätzliche Altersvorsorge aufwenden.

Abzüglich der Grundzulage von 154 € muss also ein Eigenbeitrag von 1046 € geleistet werden, um die volle Förderung zu erhalten. Wenn der Steuervorteil höher ist als die Zulage, wird zusätzlich zur Zulage eine Steuererstattung von bis zu 228 € ausgezahlt.

Insgesamt wird der/die Beschäftigte also vom Staat mit bis zu 382 € pro Jahr unterstützt, so dass er/sie im Ergebnis selbst nur noch 818 € aufbringen muss.

Besonders hohe Förderquote – 3 K's nicht nur für Frauen Kind, Karriere und „Knete“ vom Staat

Eine alleinerziehende Person mit einem Kind – halbtags arbeitend – hat ein jährliches Einkommen von 15.000 €. Er/sie möchte im Jahr 2008 ebenfalls 4 % des Einkommens für die zukünftige private Altersvorsorge aufwenden (= 600 €).

Da sie vom Staat die Grundzulage von 154 € + 185 € Kinderzulage, insgesamt also 339 €, erhält, zahlt er/sie selbst nur noch

261 €. Weit über die Hälfte der Sparsumme kommt vom Staat.

Besonders hohe Förderung – Anerkennung der Kindererziehung

Ein verheirateter Arbeitnehmer mit zwei Kindern hat ein sozialversicherungspflichtiges Einkommen von 30.000 €. Seine Frau ist nicht erwerbstätig und deshalb nicht sozialversicherungspflichtig.

Das Paar spart 4 % des Familieneinkommens, also 1200 € und erhält 678 € Zulagen (2 x 154 € für Mann und Frau) + 2 x 185 € für die Kinder = insgesamt). Der Eigenbeitrag liegt nur noch bei 522 € – die Zulage beträgt mehr als die Hälfte der Sparsumme.

Die nicht rentenversicherungspflichtige Ehefrau erhält die volle Zulage nur, wenn sie selbst auf ihren Namen einen Altersvorsorgevertrag abschließt und ihr Mann die empfohlene Summe von 4 % aufwendet. Die Kinderzulage erhält in der Regel die Mutter.

Voraussetzung für die staatliche Förderung

Damit Beiträge (und die gewährte steuerliche Förderung) auch bei einem Konkurs des Anbieters weiter zur Verfügung stehen, muss in einem Zertifizierungsverfahren nachgewiesen werden, dass bei Rentenbeginn zumindest die einbezahlten Beiträge auch für den Rentner zur Verfügung stehen („Riester-Zertifizierung“).

ACHTUNG: Eine Garantie für Zinsen (Inflationsausgleich) erfolgt durch diese Zertifizierung nicht, es wird nicht bestätigt, ob und wieviel Gewinn der Vertrag einmal abwerfen wird. Die Zertifizierung ist kein staatliches Gütesiegel.

„Wie man sich bettet, so liegt man“: Die Qual der Wahl

Wer sich jetzt zum Vertragsabschluss entschließt, der hat die Qual der Wahl: „Drum prüfe, wer sich ewig bindet, ob sich nicht doch was besseres findet“. Hunderte von Anbietern – Banken, Versicherungen und sogar Kettenläden – wetteifern um das Geld der ArbeitnehmerInnen.

Darum gilt es zu vergleichen. Wesentliche Entscheidungskriterien sind z. B.:

- Unterscheiden Sie zwischen einer garantierten und einer erwarteten Verzinsung.
- Gibt es eine garantierte Verzinsung?
- Wie hoch sind die Kosten, die bei Vertragsabschluss oder jährlich anteilig fällig werden?
- Wie hoch sind die Verwaltungskosten in der Ansparphase, die vom möglichen Gewinn abgezogen werden?
- Wie hoch sind die Kosten für einen möglichen Anbieter- oder Produktwechsel?
- Wie hoch sind die Verwaltungskosten in der Auszahlungsphase?

Welche Auswirkung Nebenkosten auf die Anlagenrendite haben, zeigt das folgende Beispiel: Diese garantierte Monatsrente erhält ein 35-jähriger Arbeitnehmer mit einem jährlichen Bruttoeinkommen von 50.000 €, wenn er 30 Jahre lang den maximal geförderten Beitrag in einen Riester-Vertrag einzahlt.

Höhe der Verwaltungskosten (in %) und ihre Auswirkungen auf die spätere Garantierente:

3 %	500 €
8 %	410 – 420 €
13 %	390 – 400 €
17 %	370 – 380 €
20 %	340 €

Bei gleichem Beitrag kann sich also eine Differenz zwischen dem günstigsten und dem teuersten Angebot von rund 160 € ergeben. Bei nur (!) zehn Rentenjahre macht das schon 24.000 € Rente mehr oder weniger aus.

SERVICE: Wenn Sie genau wissen wollen, wie hoch die Kosten eines Riester-Vertrages sind und wie sie sich über die Laufzeit verteilen, können Sie kostenfrei von FINANZtest entwickelten Kostenrechner im Internet nutzen. Sie finden ihn unter www.warentest.de/webdateien/riesterrechner.xls

Besondere Formen der „Riester-Rente“

Immobilien: Die Inanspruchnahme von Riester-Förderungen für die selbstgenutzte eigene Immobilie ist grundsätzlich möglich. Diese Form verlangt aber besondere Sorgfalt und Abwägung nach einer guten und umfassenden Beratung.

Gruppenverträge: Berufsverbände und Gewerkschaften verhandeln für ihre Mitglieder intensiv, um möglichst günstige Konditionen für „Gruppenverträge“ zu erhalten. Bei diesen Gruppenverträgen werden die anteiligen Kosten für die Mitglieder der Gruppen erheblich reduziert. Ob ein Verband, dem Sie gegebenenfalls angehören, solche Gruppenverträge anbietet und zu welchen Konditionen dies erfolgt, müssen Sie mit dem Verband klären.

„Riester-Rente“, Entgeltumwandlung und Betriebsrente aus einer Hand

Die KODA hat beschlossen, die Eigenvorsorge („Riester-Rente“ und Entgeltumwandlung) bei der Kasse zu ermöglichen, bei der der Anspruch auf Betriebsrente abgesichert ist. Damit wird es möglich, die Betriebsrente durch zusätzliche eigene Beiträge aufzustocken.

Diese zusätzlichen Versorgungspunkte werden grundsätzlich nach denselben Bestimmungen wie für die Betriebsrente erworben, also z. B. mit der im Altersfaktor zugrunde gelegten garantierten Mindestrendite von 3,25 %. Eine Wartezeit, wie bei der Betriebsrente, besteht nicht. Jede/r MitarbeiterIn kann noch im letzten Monat vor dem Ausscheiden aus dem Dienst die Eigenvorsorge bei der „Betriebsrentenkasse“ vereinbaren und fortführen. Die freiwillige Versicherung kann aber auch beitragsfrei gestellt werden. Eine Kündigung ist möglich.

Die erworbenen Versorgungspunkte nehmen dauerhaft an der Gewinnausschüttung der Kasse (Bonuspunkte) teil, auch wenn der Eigenvorsorgevertrag ruht. Die Versorgungspunkte aus der Eigenvorsorge werden mit dem gleichen Messbetrag multipliziert wie bei der Betriebsrente.

Die Sozialkomponenten aus der Betriebsrente werden bei der freiwilligen Eigenvorsorge aber nicht berücksichtigt, das erhöht die Gewinnausschüttung. Zugleich besteht ein Wahlrecht, ob Hinterbliebene und/oder das Risiko der Erwerbsminderung (wie bei der Betriebsrente enthalten) mit abgesichert werden sollen. Damit besteht die Möglichkeit, die freiwillige Eigenvor-

sorge den persönlichen Lebensumständen entsprechend optimal anzupassen.

Innerhalb des Kassenvermögens der Bayer. Versorgungskammer wird für die Betriebsrente und die freiwillige Versicherung jeweils eine eigene versicherungstechnische Bilanz geführt.

Dieses Modell dürfte für viele MitarbeiterInnen interessant sein:

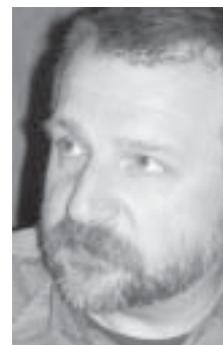
- Sie erhalten für Ihre eigenen Beiträge in die Zusatzversorgung die gleiche staatliche Förderung wie bei zertifizierten Angeboten der Privatwirtschaft. Diese Förderung ist stets gleich hoch, egal, für welchen Anbieter Sie sich entscheiden.
- Ein eigenes „Zertifizierungsverfahren“ bedarf es für die vor Konkurs geschützten Zusatzversorgungskassen nicht. Allerdings können hier nur die MitarbeiterInnen, die bereits über die Betriebsrente angemeldet sind, eigene freiwillige Leistungen erbringen. Die Mitversicherung von Ehepartnern, die keine eigene Betriebsrentenanmeldung haben, ist gesetzlich nicht erlaubt.

Wenn man den Anbieter wechseln möchte oder nicht mehr zahlen kann?

Grundsätzlich ist es möglich, Verträge zu kündigen oder ruhen zu lassen. Sie müssen sich aber in jedem Fall erkundigen, welche Nachteile Ihnen bei dem jeweiligen Anbieter daraus erwachsen. Vielfach ist eine Unterbrechung oder Beitragsfreistellung des Vertrages spesenfrei möglich.

Nähere Informationen erhalten Sie auch von Verbraucherverbänden.

Erich Sczepanski



Erich Sczepanski: ehem. Mitarbeitervertreter in der Bayer, Regional-KODA, Mitglied im Verwaltungsrat der Versorgungskammer

Foto: J. Hoppe

Ergänzende Informationen

zu diesem Beitrag finden Sie im Internet unter www.kodakompass.de/rente

Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden informiert

Mit der Betriebsrente aus der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes erhalten Sie – neben Ihrer gesetzlichen Rente – eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung. Dadurch sind Sie im Alter bereits wesentlich besser abgesichert als vergleichbare Arbeitnehmer ohne Zusatzversorgung.

Mit der Änderung des Zusatzversicherungsrechts können Sie nunmehr durch eigene Beiträge diese betriebliche Altersversorgung erhöhen (PlusPunktRente). Das ist einfach und kann für Sie recht attraktiv sein.

Für die eigenen Beiträge können Sie – wenn Sie wollen – die staatliche Förderung im Rahmen der Riester-Rente in Anspruch nehmen oder aber auch die Entgeltumwandlung über Ihren Arbeitgeber nutzen. Bitte bedenken Sie, dass die staatliche Förderung immer gleich hoch ist, egal für welches Altersvorsorgeprodukt Sie sich entscheiden. Damit kommt es also darauf an, dass Ihre Beiträge möglichst sicher und renditebringend angelegt werden.

Da die Höhe einer Garantieleistung und auch die Rendite im Wesentlichen von den Kosten abhängt, die die einzelnen Anbieter für Ihre Produkte haben, lohnt sich ein Vergleich immer.

Der Verwaltungskostensatz der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden liegt bei unter 3 % und ist damit erheblich niedriger als bei vergleichbaren Produkten von geförderten Altersvorsorgeverträgen.

Die betriebliche Altersversorgung in der Zusatzversorgung hat jedoch noch andere wesentliche Vorteile:

- Auch die freiwillige Versicherung wird – wenn Sie sie einmal mit uns abgeschlossen haben – über Ihren Arbeitgeber abgewickelt.
- Sie ist sicher. Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ist eine Behörde des Freistaats Bayern und damit auf Dauer konkurssicher. Damit sind auch Ihre Renten sicher.
- Sie erhalten eine garantierte Mindestverzinsung auf Ihre Beiträge plus eine attraktive Überschussbeteiligung.
- Ab Beginn Ihrer Rente aus der Rentenversicherung erhalten sich auch Ihre Betriebsrente aus der Zusatzversorgung – so lange Sie leben.

- Ihre Betriebsrente ist dynamisch und erhöht sich jeweils zum 1. Juli eines Jahres.
- Bei Abschluss der Versicherung – oder auch später – können Sie wählen, ob Sie eine höhere Rente im Alter für sich alleine wollen oder auch die Hinterbliebenenversorgung und/oder eine Rente im Fall einer vorzeitigen Erwerbsminderung mit einschließen wollen.
- Die Rente aus der Zusatzversorgung können Sie während der gesamten Laufzeit mit flexiblen Beiträgen finanzieren. Wenn erforderlich, können Sie Ihre Beitragszahlungen auch ruhen lassen. Lediglich für die volle staatliche Förderung sind bestimmte Mindesteigenbeiträge erforderlich.

Sie werden alsbald über Ihren Arbeitgeber eine Broschüre über die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung in der Zusatzversorgung erhalten. Sie können dann kostenlos und unverbindlich eine Modellrechnung mit den von Ihnen gewünschten Beiträgen bei uns erstellen lassen. Dann können Sie vergleichen – und Sie werden feststellen, dass die betriebliche Altersversorgung mehr zu bieten hat.

Die Alternative zu Riester

Entgeltumwandlung bei der Betriebsrentenkasse



Foto: Corel Corp.

In den bayerischen Diözesen hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen Anspruch darauf, Teile des Lohnes oder der Vergütung in eine betriebliche Altersversorgung einzubezahlen.

Der besondere Reiz dieser Regelung liegt darin, dass sowohl MitarbeiterInnen als auch Arbeitgeber für diese Beiträge keine Anteile zur Sozialversicherung leisten müssen und eine Besteuerung erst im Rentenfall eintritt. Die Kasse, an die die Beiträge entrichtet werden, muss deshalb in Zukunft wissen, ob diese vom Arbeitgeber oder von MitarbeiterInnen entrichtet und wie die Beiträge vom Arbeitgeber steuerrechtlich behandelt werden. Davon ist abhängig, wie die aus diesen Beiträgen resultierenden Rentenanteile später versteuert werden müssen (individuell oder mit einem Ertragsanteil, z. B. bei einer Rente, die mit 65 Jahren beginnt mit einem Ertragsanteil von 27%).

Bis 2160 € steuerfrei

Die MitarbeiterInnen haben derzeit die Möglichkeit, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung (zur Zeit 2160 € jährlich) „umzuwandeln“. Dieses „umgewandelte“ Entgelt bleibt steuer- und – bis 31.12.2008 – auch sozialversicherungsfrei.

Wenn die Grenze von 2160 € ausgeschöpft ist, wird bei der Brutto-Entgeltumwandlung der übersteigende Betrag (also der derzeit über 2160 € pro Jahr hinausgehende Betrag) pauschal bis zu einer Höhe von 1752 € versteuert, soweit die Pauschalsteuer nicht bereits vom Arbeitgeber für die von ihm bezahlten Pflichtbeiträge in Anspruch genommen worden ist. Allerdings muss dann die Pauschalsteuer von den MitarbeiterInnen selbst übernommen werden. Sie sparen sich aber trotzdem gegebenenfalls die Arbeitnehmer-Sozial-

versicherungsbeiträge. Wenn auch die Pauschalsteuergrenze ausgeschöpft ist, verbleibt nur noch die individuelle Versteuerung durch die MitarbeiterInnen.

Was ist Entgelt?

Entgelt ist dabei alles, was eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit ist, also z. B. die laufende Vergütung, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zuschläge für Überstunden.

Entgeltumwandlungen verringern das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und – wenn wie im Regelfall das Entgelt unter der derzeitigen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung in Höhe von 4500 € monatlich liegt – auch die Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge. Zu beachten ist, dass sich die Ansprüche aus der gesetzlichen Renten- oder Arbeitslosenversicherung dadurch ein wenig verringern.

Beispiele:

- Da der Steuerfreibetrag auf maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze – derzeit 2160 € – begrenzt ist, sind Beiträge, die 2160 € übersteigen, steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Fallgestaltung: MitarbeiterInnen können derzeit regelmäßig monatlich vom Bruttolohn höchstens 180 € (= ein Zwölftel von 2160) beitragsfrei umwandeln. Wandeln sie z. B. monatlich 200 € (= 2400 € jährlich) um, unterliegen die übersteigenden 240 € (2400 – 2160 = 240) der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

- Unabhängig von Beginn oder Beendigung einer Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres kann der volle jährliche Steuerfreibetrag in Anspruch genommen werden.

Fallgestaltung: Eine MitarbeiterIn ist ab 1. April beschäftigt und will Entgelt umwandeln. Es können also in den ver-

bleibenden neun Monaten beitragsfrei 240 € (= ein Neuntel von 2160) pro Monat umgewandelt werden.

Laut Gesetz können nur Zuwendungen aus einem ersten Dienstverhältnis an Pensionskassen und Pensionsfonds steuerrechtlich gefördert werden. Als erstes Dienstverhältnis gilt eine Beschäftigung, für die Lohnsteuer nicht nach der Steuerklasse VI erhoben wird.

Eine Entgeltumwandlung wird steuerrechtlich wie ein Arbeitgeberanteil gewertet, obwohl das Geld Lohn der MitarbeiterInnen ist. Vorrangig kommt die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (EStG), die sogenannte echte Entgeltumwandlung („Eichel-Rente“), zum Tragen. Allerdings können MitarbeiterInnen im Rahmen der Entgeltumwandlung auch die Förderung nach § 10a EStG („Riester-Rente“) wählen. Hier stammen die Beiträge zur Altersversorgung dann aus dem bereits versteuerten und der Sozialversicherungspflicht unterworfenen Einkommen.

Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber in den kommenden Jahren zur Pflichtversicherung seiner MitarbeiterInnen Zusatzbeiträge leisten muss. Wenn der Arbeitgeber diese Zusatzbeiträge steuerrechtlich ebenfalls gemäß § 3 Nr. 63 EStG abführen kann, verringert sich die Möglichkeit der MitarbeiterInnen, die Steuerfreiheit für die eigene freiwillige zusätzliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung für die bereits vom Arbeitgeber verwendeten Beiträge in Anspruch nehmen zu können.

Beispiel:

Ein/e MitarbeiterIn verdient 3000 € monatlich. Der Arbeitgeber muss zusätzlich zur Umlage noch 2% in die Pflichtversicherung als Zusatzbeitrag einzahlen. Wenn er/sie diesen gemäß § 3 Nr. 63 EStG leistet, verringert sich der steuerfreie Gesamtbetrag von 2160 € um 720 € (12 x 60 = 720), also auf

1440 €. Der/die MitarbeiterIn kann damit steuerfrei nur noch den Betrag von 1440 € im Jahr ausschöpfen.

Alle kirchlichen MitarbeiterInnen können umwandeln

Auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz gibt es die Zentral-KODA (ZK), eine zentrale Kommission zur Ordnung des kirchlichen Arbeitsrechts, die in besonderen Fällen für alle kirchlichen MitarbeiterInnen im Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche eine Beschlusskompetenz besitzt. Die ZK hat eine Rahmenregelung für alle kirchlichen MitarbeiterInnen beschlossen, die die Entgeltumwandlung im kirchlichen Bereich ermöglicht.

Grundsätzlich wurde festgelegt:

1. Die MitarbeiterInnen haben Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der ihre vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird.
2. Im Einzelfall kann bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbart werden, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse erfolgt.
3. Alle steuerlich möglichen Förderungen können in Anspruch genommen werden, also sowohl die echte Entgeltumwandlung („Eichel-Rente“) als auch auf Antrag die „Riester-Rente“.
4. Steuerfreie Beiträge, die vom Dienstgeber in Anspruch genommen werden können, haben Vorrang.
5. Nach Ausschöpfen des steuerlichen Freibetrages (derzeit 2160€) erfolgt eine pauschale Besteuerung, die von den MitarbeiterInnen zu tragen ist, soweit dies rechtlich zulässig und nicht bereits vom Dienstgeber in Anspruch genommen worden ist.
6. Für die Berechnung der Höhe des „Weihnachtsgeldes“, Urlaubsgeldes sowie der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts wird das Entgelt vor der Entgeltumwandlung zugrunde gelegt. MitarbeiterInnen, die die Entgeltumwandlung nutzen, erleiden damit keine Nachteile bei der durch den Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung.
7. Machen MitarbeiterInnen von der Entgeltumwandlung Gebrauch, erhalten sie vom Arbeitgeber zum umgewandelten Betrag einen Zuschuss in Höhe von

13 %, der zusätzlich auf das Konto der Entgeltumwandlung eingezahlt wird, solange sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Diese Zuschussregelung ist bis zum 31.12.2004 befristet.

8. Nach dem 31.12.2004 wird die gesamte Rahmenregelungen der Zentral-KODA überprüft.

Die Bayerische Regional-KODA hat dazu eine Ausführungsregelung geschaffen, in der die Umsetzung für den Bereich der bayerischen Diözesen vorgenommen wird.

Kernpunkte sind:

1. Für MitarbeiterInnen im Geltungsbereich des ABD, die über den Arbeitgeber bei der Bayer. Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden (ZKdbG) – zusatzversichert sind, ist die ZKdbG die für die Entgeltumwandlung zuständige Kasse.
2. Für MitarbeiterInnen, die aufgrund der Versorgungsordnung B bei der SELBSTHILFE versichert sind, ist die kirchliche Pensionskasse „SELBSTHILFE“ die für die Entgeltumwandlung zuständige Kasse, bei der auch die Inanspruchnahme der gesamten steuerlichen Förderung möglich ist.
3. Für MitarbeiterInnen, die weder bei einer Zusatzversorgungskasse noch bei der SELBSTHILFE versicherungspflichtig sind, besteht Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der SELBSTHILFE.
4. MitarbeiterInnen haben die Wahl zwischen monatlichen wie auch einmaligen Zahlungen.
5. Alle als Entgeltbestandteile steuerlich relevanten Einnahmen können der Umwandlung zugeführt werden.
6. Für das Verfahren der Entgeltumwandlung gelten die Bestimmungen der Satzung der jeweils zuständigen Kasse, gegebenenfalls Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Kasse.
7. Der Antrag ist spätestens vier Wochen vor dem 1. des darauffolgenden Monats zu stellen, also z. B. spätestens am 2.9. für den Monat Oktober.
8. Die MitarbeiterInnen sind an die Entscheidung für eine Umwandlung für zwölf Monate gebunden, es sei denn, aufgrund besonderer Umstände ist der Arbeitgeber bereit, eine Änderung zuzulassen.
9. Es besteht die Möglichkeit einen Vertrag zu kündigen oder ruhen zu lassen.
10. Der Dienstgeber leistet 13 % Zuschuss bis zum steuerfreien Höchstbetrag von

derzeit 2160.-€ (höchstens damit 280,80 € pro Jahr) bei vorliegender Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Zahlung des Zuschusses darf nicht dazu führen, dass dafür eine Individualbesteuerung fällig wird.

Achtung bei Altersteilzeit!

Derzeit muss allen MitarbeiterInnen, die mit der Altersteilzeit beginnen oder sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden, dringend von der Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung abgeraten werden. Die Bundesanstalt für Arbeit hat in ihrem Runderlass vom 30.1.2002 darauf hingewiesen, dass Entgeltumwandlungen das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung verringern und damit gegebenenfalls auch das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit sowie das bisherige Arbeitsentgelt als Bemessungsgrundlagen für die Aufstockungsleistungen. Somit würden sich die Aufstockungsleistungen auf jeden Fall verringern.

Antragsformular für die Entgeltumwandlung

Auf der nächsten Seite finden Sie ein Formular, mit dem beim jeweiligen Arbeitgeber ein Antrag auf Entgeltumwandlung angefordert werden kann.

Dr. Joachim Eder



Dr. Joachim Eder: Mitarbeitervertreter in der Bayer. Regional-KODA, Stellvertretender Vorsitzender, Mitglied der Zentral-KODA

Foto: J. Hoppe

Die Regelungen zur Entgeltumwandlung mit ausführlichen Erläuterungen finden Sie unter www.kodakompass.de/rente

Wenn Sie sich für Entgeltumwandlung entschieden haben, kopieren Sie diesen Antrag und senden Sie ihn ausgefüllt an Ihre Bezügestelle.

An die

(Anschrift der Bezügestelle, z. B. Finanzkammer, eintragen.)

Ort, Datum

Absender:

Name, Vorname

Geburtsdatum

Anschrift

Personal-Nummer

Dienststelle

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte ab (Monat und Jahr einsetzen.) die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge“ bei meiner zuständigen Betriebsrentenkasse nutzen.

Ich möchte monatlich einen gleichbleibenden Betrag umwandeln.
 das Weihnachtsgeld / einen Teil des Weihnachtsgeldes umwandeln.
 ich möchte das Urlaubsgeld / einen Teil des Urlaubsgeldes umwandeln.

(Zutreffendes bitte ankreuzen, damit Ihre Bezügestelle Ihnen das richtige Formular zusenden kann. Sie können eine oder mehrere der Möglichkeiten wählen.)

Bitte übersenden Sie mir das entsprechende Formular bzw. die entsprechenden Formulare. Damit ich die im ABD vorgeschriebene 4wöchige Frist zur Antragsstellung wahren kann, bitte ich um Zusendung bis spätestens 6 Wochen vor dem 1. des Monats, in dem die Entgeltumwandlung erfolgen bzw. beginnen soll.

Sollten Sie derzeit noch nicht über das entsprechende Formular verfügen, bitte ich um umgehende Benachrichtigung, damit ich den Antrag auf Entgeltumwandlung formlos stellen kann.

Mit freundlichen Grüßen

Falls Ihre Bezügestelle noch nicht über ein entsprechendes Formular verfügt, beantragen Sie Entgeltumwandlung einfach mit einem formlosen Brief.

Schreiben Sie z. B.:

„Ich möchte Entgeltumwandlung gemäß dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge und den entsprechenden Regelungen im ABD in Anspruch nehmen. In dem Zeitraum von bis soll aus meinen Bezügen monatlich ein Betrag in Höhe von ... € steuer- und sozialabgabenfrei in zusätzliche Betriebsrentenansprüche umgewandelt werden.“

Sie müssen sich mindestens bis Ende des Kalenderjahrs festlegen. Legen Sie kein Ende fest, läuft die Entgeltumwandlung – soweit Sie nicht rechtzeitig widerrufen – automatisch im nächsten Jahr weiter. Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente sind zunächst mit eingeschlossen. Möglicherweise möchten Sie, weil Sie z. B. alleinstehend sind oder Todesfall und Invalidität auf andere Weise abgesichert haben, eine oder beide Renten ausschließen. Schreiben Sie dann z. B.: „Die Hinterbliebenenrente schließe ich aus.“ oder „Die Erwerbsminderungs-/Erwerbsunfähigkeitsrente schließe ich aus.“ Sie bekommen dann mehr Versorgungspunkte für die zusätzliche Altersrente gutgeschrieben.

Möchten Sie einen Teil des Weihnachts- oder Urlaubsgeldes umwandeln, schreiben Sie z. B.: „Ich möchte € aus meinem Weihnachtsgeld im Jahr ... steuer- und sozialabgabenfrei umwandeln.“

In jedem Fall gilt: Der Antrag muss spätestens 4 Wochen vorher gestellt werden!

Rund um die gesetzliche Rente

Beratung zur gesetzlichen Rente und auch zur privaten Vorsorge:

Wenden Sie sich an die Versicherungsämter bei den Stadt-, Kreis- und Gemeindeverwaltungen, die örtlichen Auskunft- und Beratungsstellen, sowie die Versichertenältesten der einzelnen Träger.

Wie hoch Ihre gesetzlichen Rentenansprüche bereits sind, erfahren sie direkt vom Rentenversicherungsträger:

Sie können Ihre „Renteninformation“ per Post oder Internet anfordern. Sozialversicherungsnummer angeben!

Wenn Ihr Rentenkonto noch nicht „geklärt“ ist, d. h. noch nicht überprüft wurde, ob alle Daten vollständig und richtig erfasst sind, dann sollten Sie zugleich einen Antrag auf Kontenklärung stellen. Sie erhalten dann ein Formular zur Kontenklärung.

zuständig für alle Angestellten ist die



Bundesversicherungsanstalt für Angestellte,

Ruhrstraße 2, 10709 Berlin, Tel. 0 30/8 65-1

email: bfa@bfa-berlin.de Internet: www.bfa-berlin.de

zuständig für ArbeiterInnen sind die



LVA Niederbayern-Oberpfalz

Am Alten Viehmarkt 2, 84028 Landshut, Tel.: 08 71/81-0

email: presse@lva-landshut.de

LVA Oberbayern

Thomas-Dehler-Straße 3, 81737 München, Tel.: 089/67 71-0

email: lva-oberbayern@t-online.de

LVA Oberfranken und Mittelfranken

Wittelsbacherring 11, 95444 Bayreuth, Tel.: 09 21/607-0

email: lva@bayreuth-online.de

LVA Schwaben

Dieselstr. 9, 86135 Augsburg, Tel.: 08 21/500-0

LVA Unterfranken

Friedenstraße 12/14, 97072 Würzburg, Tel.: 09 31/80 2-0

email: service@lva-unterfranken.de

Gemeinsames kostenloses Servicetelefon der bayer. LVAs: 08 00/4 63 65 82 (bzw. 0800/INFOLVA).

Gemeinsame Internetseite der Landesversicherungsanstalten: www.lva.de

Rund um die Betriebsrente

Hier bekommen Sie Auskunft zur Betriebsrente, sowie Beratung zur zusätzlichen Vorsorge (Riester-Vertrag und Entgeltumwandlung) bei Ihrer Betriebsrentenkasse:



Die Betriebsrentenkasse der meisten MitarbeiterInnen ist die

Versorgungskammer Bayern – Zusatzvorsorgungskasse der bayer. Gemeinden

Postfach, 81921 München

Hausanschrift: Denninger Str. 37,
81925 München

(Haltestelle „Richard-Strauss-Straße“ der U 4)

Geschäftszeiten: 9.00 - 15.30 Uhr,

Frei. bis 12.30 Uhr.

Allgemeine Service-Rufnummer:

0 89/92 35-74 50

email: zkdbg@versorgungskammer.de

Internet: www.versorgungskammer.de/zkdbg



Die Betriebsrentenkasse einiger MitarbeiterInnen – vor allem in kleineren Einrichtungen – ist die

SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas VVaG

Dürener Str. 341, 50935 Köln,

Tel.: Mo - Do 8.30 bis 16.30,

Fr 8.30 - 15.00 Uhr unter

02 21/4 60 15 24

02 21/4 60 15 50

email: info@sh-rente.de

Internet: www.sh-rente.de



Foto: J. Hoppe

Informationen gibt's auch bei

Stiftung Warentest,

Lützowplatz 11 - 13, 10785 Berlin,

Tel.: 0 30/26 31-0, email:

sw-online@stiftung-warentest.de,

Internet: www.warentest.de

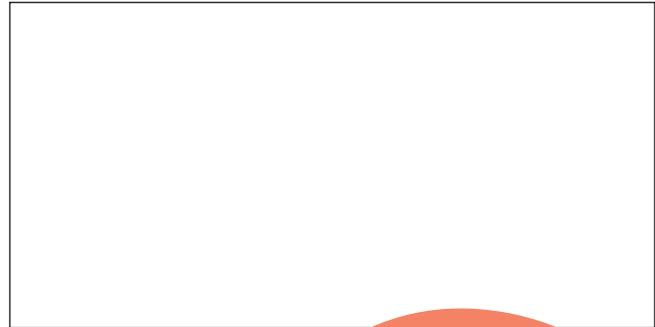
(Rubrik Versicherung + Vorsorge)

Eine sehr informative **Broschüre zur „Riester-Rente“** ist von der Verbraucher-Zentrale Nordrhein-Westfalen, Mintropstraße 27, 40215 Düsseldorf, ISBN-Nr. 3-933705-71-1 zu beziehen (103 S., 4,80 €), www.vz-nrw.de.

Eine reiche Quelle ist das **Internet**, z. B. die Seiten der Nachrichtenmagazine und Tageszeitungen. Das Bundesministerium für Arbeit bietet unter www.bma.de Informationen und Broschüren an. Eine ausführliche Broschüre „Die ‘Riesterrente’ 100 Fragen & Antworten“ kann unter www.vdr.de heruntergeladen werden. Unabhängige Information finden Sie auch unter www.Ihre-Vorsorge.de.

Besonders im Bereich „Riester-Förderung“ gibt es Spezialfälle, die in einer solchen Broschüre nicht darstellbar sind. Fragen Sie nach!

Checkliste Privatvorsorge



Ich hatte bislang Anspruch auf
Zusatzversorgung

Ich bin vor dem
2.1.47 geboren

Ich bin nach dem
1.1.47 geboren

und/oder
ich bin Lehrkraft an
einer Schule in kirchl.
Trägerschaft

Brauche ich private Altersvorsorge?

Nein, ich bin
zufrieden mit
gesetzlicher Rente
und Betriebsrente!

Ja, gesetzliche Rente
und Betriebsrente allein
reichen mir nicht!

Infos rund um die
Altersversorgung finden
Sie in diesem Heft:
Grundinfo =
der schnelle Überblick
Hintergrund =
ausführliche Darstellungen
Service =
Anschriften, Tipps...

Welche Art von Vorsorge brauche ich?

Staatlich
geförderte
Privatvorsorge
wird für Sie
in der Regel
von geringerem
Interesse sein.

Ich sorge anders vor
(z. B. schuldenfreie
Eigentumswohnung,
Lebensversicherung)

Ich will die staatliche
Förderung nutzen!

Welche Möglichkeiten für eine staatlich
geförderte Altersvorsorge habe ich?

Ich kann zwischen Riester-Förderung und
Entgeltumwandlung wählen.

Ich informiere mich und entscheide,
welche Form für mich günstiger ist.

Für mich ist Riesterför-
derung günstiger.
Ich habe die Wahl zwi-
schen einer Vielzahl von
Anbietern. Ich prüfe, ob
ein „Riester-Vertrag“ bei
meiner Betriebsrenten-
kasse von Vorteil ist. Ich
schließe einen „Riester-
Vertrag“ ab.

Für mich ist Entgeltum-
wandlung günstiger.
Ich schreibe an
meinen Dienstgeber
(Formular auf S. 26).

Checkliste von
Jürgen Herberich:
Mitarbeitervertreter
in der Bayer.
Regional-KODA,
KODA Kompass
Online-Redakteur
Foto: J. Hoppe

