

Zusatzversorgung: Kirchlicher Arbeitgeber räumt Fehler ein

Mit einem Schreiben als Anlage zur Gehaltsmitteilung teilte das Erzbischöfliche Ordinariat Freiburg seinen Mitarbeitern mit, kein Versicherter einer Zusatzversorgungskasse müsse gegen seine Startgutschrift vorgehen. Das ist zwar nicht falsch, aber dazu gilt es folgendes zu bemerken.

Zwar sagten inzwischen alle Zusatzversorgungskassen zu, „auf die Einrede der Verjährung“ zu verzichten und höchstrichterliche Urteile auf alle Betroffenen anzuwenden. Das geschieht dann unabhängig davon, ob sie gegen die Startgutschrift vorgegangen sind (auch nach Ablauf der Frist) oder nicht. Das ist gut so, weil damit der Flut von Beanstandungen, Einwendungen, Widersprüchen und Klagen etwas Einhalt geboten werden kann.

Doch ist diese **Offerte zweischneidig**. Denn wird nun auch in jenen Fällen, in denen der Besitzstand auf eine äußerst umstrittene Weise in das neue System überführt wird, auf Rechtsmittel verzichtet, wird es keine Urteil geben, die auf andere übertragen werden können. Dass das Umstellungsverfahren deutliche Schwächen hat, wird sogar in obigem Schreiben eingeräumt: „Gegen das Umrechnungsverfahren zur Ermittlung der Startgutschrift sprechen einige juristische Argumente.“

Deshalb: Die bereits erfolgten Beanstandungen brauchen wegen der Selbstverpflichtung der Kassen nicht zurückgenommen werden. Das würde auch nur neuen Verwaltungsaufwand verursachen. Weitere Beanstandungen unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Versichertengruppe brauchen nicht mehr erfolgen. Insbesondere brauchen rentennahe Jahrgänge nichts unternehmen (außer die verwendeten Daten prüfen).

In jedem Fall wird empfohlen, von der Rentenversicherung eine kostenlose „Renteninformation“ (keine Auskunft) anzufordern, wenn sie nicht schon unaufgefordert zu-

schickt wurde. Das geht telefonisch oder neuerdings über's **Internet**: www.bfa.de Service-Center, Ihre Konteninformation, **Renteninformation** (die letzte der Optionen). Sie liegt nach spätestens 14 Tagen im Briefkasten.

Beanstandungen sollten aber von jenen Gruppen vorgenommen (ggfls. eingeklagt) werden, die zu den potenziellen Verlierern der Systemumstellung gehören. Das sind nach meinen Erkenntnissen.

- a) Die Altersgruppe 45 bis 54 (Jahr 2001), aber auch nicht alle, sondern
- b) wer erst nach dem 25. Lebensjahr eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm
- c) so genannte Späteinsteiger, die nicht durchgehend im Bereich einer Zusatzversorgungskasse beschäftigt waren
- d) wenn die Rente laut Renteninformation (mit 65, ohne Rentenanpassung) ausnahmsweise kleiner ist als die Näherungsrente der Startgutschrift
- e) Frauen mit langen Unterbrechungen der Berufstätigkeit (wenn sie bis 65 weniger als 35 Beitragsjahre haben)
- f) Frauen, die vor der Tätigkeit im Bereich einer Zusatzversorgungskasse in einem geringeren Umfang arbeiteten als jetzt (innerhalb wird sie berücksichtigt)
- g) Gutverdiener mit Vergütungen oberhalb der Beitragbemessungsgrenze
- h) Versicherte der VBL oder der ZVK-KVBW, wenn für sie die Steuerklasse I angesetzt wurde oder wenn sie zu den Gutverdienern gehören.

Nicht nur potenziell sondern tatsächlich benachteiligt werden Versicherte, bei denen mehrere der obigen Faktoren zusammenreffen. Die Vergleichsberechnungen bestätigen, dass junge Mitarbeiter/innen mit der Systemumstellung zufrieden sein können.

Ausgeschiedene, beitragsfreie Mitarbeiter/innen sollten informiert werden, dass sie ihre Startgutschrift anfordern müssen.

Tücken der freiwilligen Versicherung über die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes

Es dauerte lange, bis die arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung über einen öffentlichen oder kirchlichen Arbeitgeber ermöglicht wurde. Zulässig war sie schon immer, aber das ist ein anderes Kapitel. Die Eigenvorsorge über eine Zusatzversorgungskasse in Form der neuen Punkterente kann sich sehen lassen. Sie ist jeder Privatvorsorge vorzuziehen. Das gilt trotz des Wermutstropfens, dass für die freiwillige Versicherung nur 75 Prozent der Ablaufleistung garantiert wird als im Fall der arbeitgeberfinanzierten Punkterente. Das sind immerhin rund drei Prozent garantierte Verzinsung. Die Lebensversicherungen werden Ihre Garantie demnächst auf unter drei Prozent absenken.

Nur die Art und Weise der freiwilligen Versicherung über die einzelnen Kassen unterscheidet sich noch etwas. Bei den kirchlichen Kassen wurde neben der Riester-Förderung (Nettoentgeltverwendung) sofort auch die Brutto-Entgeltumwandlung vereinbart. Im öffentlichen Dienst ist diese in der Regel interessantere Variante nachträglich erst für den Bereich der kommunalen Zusatzversorgungskassen vereinbart worden, bei Bund und Ländern lässt das weiter auf sich warten. Welche Förderart im Einzelfall die bessere ist, lässt sich mit diversen Tabellen ermitteln oder mit meinem Vorsorge-rechner. Im übrigen kann man das eine tun ohne das andere zu lassen, also „eicheln und riestern.“

Nehmen wir an, jemand hat sich für das Angebot der Kasse entschieden, die Riester-Förderung „mitzunehmen.“ Die ZVK-KVBW hat ihren Versicherten anhand des ihnen bekannten zusatzversorgungspflichtigen Entgelts einen Sparvorschlag gemacht. Vermutlich hat sie dieses Entgelt um das Urlaubsgeld erhöht und so beispielsweise für das maßgebliche Jahr 2001 ein rentenversicherungspflichtiges Entgelt von 15.000 € (29.337,45 DM) ermittelt. Deshalb gab die Kasse eine jährliche Sparleistung von 150 € an (2001 und 2002 = 1 v.H.), um die volle Riester-Förderung zu erhalten. Aus der Ta-

belle der Kasse kann abgelesen werden, dass die Versicherte 38 € Grundzulage und für ihren Sohn 46 € Kinderzulage erhält. Verbleibt für sie ein Eigenanteil von 66 € bzw. 5,50 € im Monat.

Dieser Sparbetrag lief nun auch 2002 weiter. Aber der Teufel steckt im Detail. Die Kasse konnte nicht wissen, dass die Arbeitszeit im Laufe des Jahres 2002 erhöht wird, oder ein Höhergruppierung erfolgt. Diese Versicherte hat deshalb mehr verdient und wird 2003 wieder mehr verdienen. Lässt sie den Sparbetrag von 5,50 € im Monat weiter laufen, wird sie nach der Gutschrift der Riester-Förderung auf ihrem Versicherungskonto ein langes Gesicht machen. Denn die mageren Riesterzulagen werden zudem gekürzt. Das geschieht immer dann, wenn die Arbeitnehmer weniger als das Sparsoll von einem Prozent, ab dem nächsten Jahr zwei Prozent des rentenversicherungspflichtigen Einkommens sparen.

Wie lässt sich dieser Lapsus vermeiden? Eine Möglichkeit bestünde darin, den Riester-Sparbetrag großzügig zu verdoppeln. Doch das wäre nur die zweitbeste Lösung. Es empfiehlt sich, über die Riester-Förderung nur das nötigste zu machen und den Schwerpunkt der Eigenvorsorge auf die Entgeltumwandlung zu legen. Wie die Riester-Förderung optimal ausgereizt wird, berechnet sich so:

Ein Blick in die letzte Dezemberabrechnung oder die Lohnsteuerkarte verrät im Jahr 2002 ein rentenversicherungspflichtiges Entgelt von 18.000 €. Weil im Jahr 2003 noch für mindestens einen Monat Kindergeldanspruch besteht, gibt es noch die Kinderzulage, zusammen mit der Grundzulage also 84 €. Von der Sparleistung von 180 € müssen also noch 96 € Eigenbeitrag aufgebracht werden. Für die Monate Januar bis August zahlte die Mitarbeiterin noch die 5,50 € pro Monat, macht 44 €. Also hat sie für die restlichen vier Monate noch 52 € aufzubringen, 13 € im Monat. Dem Arbeitgeber ist unbe-

dingt mitzuteilen, den Beitrag an die Kasse entsprechend zu erhöhen.

Geschieht das nicht, passiert folgendes: Die Riester-Behörde stellt fest, dass die Versicherte von 96 € die sie zu sparen gehabt hätte (180 – 84), nur 66 € gespart hat, also 68,75 v.H. Deshalb wird die Riester-Förderung entsprechend von 84 € auf 57,75 € gekürzt.

Am Jahresende gilt es erneut aufzupassen. Sobald die Dezemberabrechnung 2003 vorliegt weiß die gute Frau, was sie 2004 zu sparen hat. Zwei Prozent dieses Betrags von z.B. 18.500 €, also 370 €. Weil der Kindergeldanspruch ausgelaufen ist, erhält sie nur noch die Grundförderung von nunmehr 76 € (2. Stufe der Riester-Treppe). Der Eigenanteil beträgt deshalb 294 € oder 24,50 € im Monat. Wenn die Riester-Förderung weiterhin gewollt ist, gilt es den Sparbetrag ab Januar entsprechend anzuheben.

Ohne die Kinderzulage sollte aber mit dem Vorsorgerechner* geprüft werden, ob nochmals die Riester-Förderung gemacht oder ob bis auf weiteres auf Entgeltumwandlung umgestellt wird. Das Ergebnis überrascht nicht, bei der Entgeltumwandlung ist der Eigenaufwand geringer. Für den Brutto-Sparbetrag sind unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abzüge effektiv nur etwa die Hälfte von 370 € aufzuwenden. Die „Förderung“ beträgt also 185 €, während die Riesterzulage nur 92 € ausmachen würde. Wie der Vorsorgerechner weiter zeigt, brächte das „riestern“ auch keine Steuererstattung. Außerdem ist bei dieser Förderung die Rechenkunst mit dem Mindestsparbetrag nicht erforderlich wie bei der Riester-Förderung. Hier ist lediglich im kirchlichen Bereich weitere Grenze zu berücksichtigen:

Der Steuerfreibetrag des § 3 Nr.63 EStG wurde erst einmal den Arbeitgebern für deren Beiträge eingeräumt. Die Arbeitnehmer müssen sich aber nicht mit dem Rest bis 2.448 € Gesamtbeiträge begnügen. Immerhin hat der Gesetzgeber die Pauschalbesteuerung mit dem ermäßigten Steuersatz von 20 v.H., mit der Solidaritätsabgabe und Kirchensteuer 22,5 v.H. belassen. Die pauschalbesteuerten Beiträge sind aber nur sozialversicherungsfrei, wenn sie aus Einmalzahlungen entrichtet werden. Deshalb empfiehlt sich, die Entgeltumwandlung grundsätzlich nicht mit laufendem Entgelt zu machen. Dann entfällt die Rechnerei, ob der Steuerfreibetrag ausreicht oder nicht.

Schwierig wird es, würde das Weihnachtsgeld abgeschafft. Lesen hierzu die verfasste **Realsatire**.

***Eigenvorsorgerechner**

Im Hauptblatt wird der Jahresverdienst und evtl. Steuerfreibeträge oder Zusatzeinkünfte eingegeben und die Alternativen

- fester Prozentsatz vom Brutto,
- fester Sparbetrag in Euro oder
- die Riester-Treppe einzugeben.

Außerdem ob Allein- oder Doppelverdiener und die Kinderzahl. Wer Familienplanung macht oder weiß, ab wann die Kinder nicht mehr kindergeldberechtigt sind, kann auch das eingeben.

Der Arbeitgeberbeitrag von vier Prozent ist ebenfalls berücksichtigt, so dass automatisch ermittelt wird, wie viel von hohen Vorsorgebeträgen pauschalbesteuert werden muss. Auch der 13prozentige Arbeitgeber-Zuschuss kann eingegeben werden.

Aus diesen Angaben errechnet das Programm die optimale Vorsorgeart auf einem Blatt aus, differenziert nach den Jahren 2003 bis 2009. Für jedes Jahr gibt es ein Sonderblatt, in dem sämtliche Einzelheiten aufgeführt sind bis hin zum entsprechenden Steuertarif.

Das Rechenergebnis der verschiedenen Förderwege wird in einem Musterbrief dargestellt, als ob der Arbeitgeber oder die Kasse dem Arbeitnehmer eine Entscheidungshilfe an die Hand gibt, um keine kostenträchtigen Fehler zu machen.

Das Rechenprogramm (ca. 500 kB) kostet für **Arbeitnehmer 20 €**, für **Arbeitgeber/Dienstleister 40 €**. Es kann sich schon mit einem Monatsbeitrag amortisieren.