

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung

Voraussetzungen und Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Inhalt

I. Durchführungswege bei Entgeltumwandlung

1. Einseitiges Vorgaberecht des Arbeitgebers für versicherungsförmige Durchführungswege
2. Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Direktversicherung
3. Einvernehmliche Regelung über Direktzusage und Unterstützungskasse

II. Entgeltumwandlungsvereinbarung

1. Allgemeines
2. Höchst- und Mindestbeträge der Entgeltumwandlung

III. Leistungsziele der Betrieblichen Altersvorsorge

1. Altersversorgung
2. Invalidität
3. Hinterbliebenenversorgung

IV. Leistungsstruktur

1. Allgemeines
2. Arten und Haftungsumfang
3. Anpassungsverpflichtung der laufenden Rente

V. Insolvenzsicherungspflicht und Höhe der geschützten Anwartschaft

1. Sicherungspflichtige Durchführungswege
2. Höhe des Insolvenzschutzes

VI. Bilanzielle Auswirkungen

VII. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

1. Wahlrecht des Arbeitgebers zur versicherungsförmigen Lösung
2. Wahlrecht des Arbeitgebers zur Abfindung von Baggelleistungen
3. Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung
4. Verbleiben der unverfallbaren Anwartschaften im Unternehmen

VIII. Steuer- und sozialrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

1. Anwartschaftsphase
2. Bezugsphase

I. Durchführungswege bei Entgeltumwandlung

1. Einseitiges Vorgaberecht des Arbeitgebers für versicherungsförmige Durchführungswege

Jeder Arbeitnehmer und jede arbeitnehmerähnliche Person kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass eine Entgeltumwandlung für ihn durchgeführt wird. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte.

Möchte der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder über einen Pensionsfonds durchführen (sog. versicherungsförmige Durchführungswege), dann kann er den Versorgungsträger für seine Arbeitnehmer einseitig festlegen. Dieses Vorgaberecht umfasst auch den gewählten Versicherungstarif, die Leistungsstruktur des Versorgungsversprechens und die Art der Versorgungsleistung. Insbesondere kann der Arbeitgeber bei der Einrichtung einer Entgeltumwandlung für Gruppen auf vergünstigte kollektive Versicherungstarife und Annahmebedingungen zurückzu-

greifen, die bei privaten Einzelversicherungen nicht zur Verfügung stehen.

Der Arbeitnehmer kann bei der Einrichtung durch den Arbeitgeber dann nicht mehr verlangen, dass seine Entgeltumwandlung über eine von ihm ausgewählte Durchführung erfolgt. Er kann nur die vom Arbeitgeber angebotene versicherungsförmige Durchführung nutzen.

Hinweis: Wählt der Arbeitgeber bei der Direktversicherung einen gezeilmerten Tarif, bei dem die Abschlusskosten zu Beginn der Versicherung belastet werden, dann sollte er den Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hinweisen. Zudem sollte er mittels der versicherungstariflichen Leistungsverläufe über die Folgen vorzeitiger Abfindungen und Beitragsfreistellungen informieren.

2. Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Direktversicherung

Möchte der Arbeitgeber keine einheitliche Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg in seinem Unternehmen einrichten, dann kann der Arbeitnehmer die Durchführung über die von ihm ausgewählte Direktversicherung verlangen. Der Arbeit-

geber sollte sich auch dann genau mit der vorgelegten Direktversicherung, insbesondere mit der Leistungsstruktur, auseinandersetzen. Erschwerend kommt hinzu, dass er sich gegebenenfalls mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Anbietern und Versicherungsvarianten auseinandersetzen muss.

Hinweis: Hinzu kommt, dass sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung dann auch auf die sog. Riesterförderung erstreckt. Bei dieser Förderung ist der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer finanziert die Beiträge aber aus seinem versteuerten Einkommen. Ob diese Variante sinnvoll ist, kann nur im Einzelfall beurteilt werden.

3. Einvernehmliche Regelung über Direktzusage und Unterstützungskasse

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich einigen, dann kann die Entgeltumwandlung auch über die Direktzusage und die Unterstützungskasse durchgeführt werden. Diese Durchführungswege haben für den Arbeitgeber jedoch zur Folge, dass er sowohl in der Finanzierungsphase (sog. Anwartschaftsphase) als auch in der späteren Bezugsphase (Leistungsphase) die Verwaltung der Entgeltumwandlung grundsätzlich selbst abwickeln muss. Die Unterstützungskassen und auch die Direktzusagen sollten über eine Rückdeckungsversicherung (Lebensversicherung) finanziert werden. Sowohl Unterstützungskassen als auch die Lebensversicherer bieten regelmäßig einen Verwaltungsservice an, der jedoch kostenpflichtig ist.

II. Entgeltumwandlungsvereinbarung

1. Allgemeines

Für die Entgeltumwandlung von Gehaltsteilen muss eine schriftliche Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen werden.

Hinweis: Die Entgeltumwandlung kann auch automatisiert (sog. Auto-Enrolment Systeme) und mit einer Widerspruchsmöglichkeit des Arbeitnehmers in einer bestimmten Frist (sog. Opting-Out) versehen werden. Diese Modelle beruhen auf dem System, dass jeder Mitarbeiter automatisch im Entgeltumwandlungssystem des Unternehmens mitmacht, ohne dass er aktiv tätig werden muss. Wer nicht mitmachen möchte, muss hingegen aktiv werden, indem er der automatischen Entgeltumwandlung widerspricht.

In der Entgeltumwandlungsvereinbarung verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil des künftigen Bruttoentgelts. Im Gegenzug verpflichtet sich der Arbeitgeber dazu, die zur Entgeltumwandlung verwendeten Entgeltbestandteile in eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln.

Weitere wesentliche Bestandteile der Entgeltumwandlungsvereinbarung sind:

- gewählter Durchführungsweg,

- gewählte Leistungsstruktur,
- Festlegung des Leistungszieles (Alter, Invalidität und Hinterbliebenenversorgung),
- gewählter Tarif des Versorgungsträgers.

Im Übrigen sollte die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung auch regeln, welches Vergütungsniveau für Gehaltsentwicklungen und Sonderzahlungen maßgeblich ist.

Der Arbeitnehmer kann die Entgeltumwandlung sowohl von regelmäßigem Entgelt als auch von Einmalzahlungen (z.B. variable Gehaltsbestandteile) verlangen. Grundsätzlich können Zeitguthaben nicht mehr in die Entgeltumwandlung eingebracht werden.

Wichtig sowohl für die Umwandlung von variablen Gehaltsbestandteilen als auch von regelmäßigem Entgelt ist aber, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor deren Fälligkeit abgeschlossen wird, da sonst die Finanzverwaltung nicht von zukünftigen Entgeltbestandteilen ausgeht und dadurch die Steuerbefreiung und Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung gefährdet ist.

Hinweis: Bei der Entgeltumwandlung reduziert sich durch den Verzicht das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Damit kann die Versicherungsfreiheit von der gesetzlichen Krankenversicherung wieder entfallen. Auch reduzieren sich dadurch die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die Leistungen der Arbeitslosenversicherung.

2. Höchst- und Mindestbeträge der Entgeltumwandlung

Soll regelmäßiges Entgelt für die Umwandlung verwendet werden, dann kann der Arbeitgeber verlangen, dass aus Vereinfachungsgründen im Kalenderjahr monatlich gleich bleibende Beträge umgewandelt werden.

Zur Vermeidung von uneffektiven Minimalrenten kann der Arbeitgeber zudem einen jährlichen Mindestbetrag der Entgeltumwandlung verlangen. Dieser orientiert sich an der Bezugsgröße in der Sozialversicherung und beträgt im Jahr 2014 207,38 € (West) und 175,86 € (Ost). Ebenso kann er die maximale Höhe der Entgeltumwandlung wegen der steuerlichen und sozialrechtlichen Förderung auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzen. Dieser bundeseinheitliche Höchstbetrag für das Jahr 2014 beläuft sich auf 2.856,00 €. Innerhalb dieses Korridors kann der Arbeitnehmer grundsätzlich jedes Jahr neu entscheiden ob und wie hoch die Entgeltumwandlung sein soll.

Besteht zwischen den Parteien Einvernehmen, dann können auch höhere oder niedrigere Beträge für die Entgeltumwandlung verwendet werden. Einschränkungen ergeben sich hier nur aus der Förderung durch das Steuer- und Sozialrecht der Durchführungswege sowie aus dem Umfang des Insolvenzschutzes.

Hinweis: Für entgeltfreie Zeiten sollten entsprechende Vorkehrungen getroffen werden.

III. Leistungsziele der Betrieblichen Altersvorsorge

Theoretisch lassen sich mit der Entgeltumwandlung alle drei Leistungsziele Alter, Invalidität und Hinterbliebenenversorgung umsetzen. In der Praxis ergeben sich hier jedoch Einschränkungen.

1. Altersversorgung

Auch wenn nach dem Betriebsrentengesetz sowohl einmalige Kapitalzahlungen als auch Rentenleistungen vorgesehen sein können, ergibt sich insbesondere aus der steuerlichen und sozialrechtlichen Förderung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds faktisch die Beschränkung auf Rentenleistungen. Es müssen daher Rentenzahlungen als Ablaufleistungen vorgesehen sein, auch wenn nach dem Versicherungstarif bzw. Pensionsplan an Stelle der versicherten Altersrente wahlweise ein Kapital bei Rentenbeginn ausgezahlt werden kann. Ist aber von vornherein lediglich nur eine Kapitalleistung vorgesehen, dann entfällt die steuerliche und sozialrechtliche Förderung. Auch bei der rückgedeckten Unterstützungskassenzusage muss die Ablaufleistung eine Rentenzahlung vorsehen, damit der Arbeitgeber die Zuwendungen als Betriebsausgaben ansetzen kann. Tatsächlich kann hier aber auch das Kapital gewählt werden. Bei einer Durchführung über eine rückgedeckte Direktzusage besteht keine Beschränkung auf Rentenzahlungen.

2. Invalidität

Die Absicherung gegen Fälle der Invalidität (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit) sind grundsätzlich wichtige Bestandteile in einer Betriebsrentenversorgung. Allerdings kann eine angemessene Invalidenrente je nach Höhe und Eintrittsalter einen Versicherungsbeitrag erforderlich machen, der über dem jährlich geförderten Beitrag liegt. Zudem hängt der Versicherungsschutz bei der Entgeltumwandlung von einer individuellen Risikoprüfung ab. Es ist also nicht mit Sicherheit für alle Mitarbeiter klar, ob die geplante Invaliditätsversorgung eingerichtet werden kann. Daher ist bei Auswahl eines generellen Entgeltumwandlungssystems durch den Arbeitgeber stets zu prüfen, ob eine selbständige oder auch zusätzliche Invaliditätsversorgung administrativ vertretbar ist (z.B. Schutz personenbezogener Daten der Mitarbeiter etc.). Insbesondere sollte die Zusage von der Versicherbarkeit abhängig gemacht werden.

3. Hinterbliebenenversorgung

Damit die Hinterbliebenen durch die Entgeltumwandlung begünstigt werden können, muss der Arbeitgeber eine Hinterbliebenenversorgung ausdrücklich vereinbaren.

a) Begünstigte Hinterbliebene

Das Steuerrecht erkennt nur folgende Personen als begünstigte Hinterbliebene an (sog. enger Hinterbliebenenbegriff):

- die Witwe bzw. der Witwer
- der frühere Ehegatte,
- die Lebensgefährten,
- gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften
- sog. Kindergeldkinder.

Insbesondere für den Lebensgefährten stellt das Steuerrecht weitere Anforderungen. So müssen diese namentlich

benannt werden und mit dem verstorbenen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes einen gemeinsamen Haushalt geführt haben.

b) Hinterbliebenenleistung

Eine separate Hinterbliebenenversorgung, wie insbesondere eine lebenslange Rente oder ein eigens bemessenes Versorgungskapital, kann im Rahmen einer Entgeltumwandlung mit einer individuellen Risikoprüfung verbunden sein. Bei der Einrichtung einer generellen Versorgung sollte dies berücksichtigt werden, ähnlich wie bei der Invaliditätsversorgung. Für den Arbeitgeber kann es daher sinnvoll sein, die Hinterbliebenenversorgung auf das zu beschränken, was eine Rentenversicherung bei Tod des Arbeitnehmers (vor und nach Rentenbeginn) leistet.

IV. Leistungsstruktur

1. Allgemeines

Die Wahl der Leistungsstruktur bestimmt die Höhe der zugesagten Versorgungsleistung, für die der Arbeitgeber haftet (sog. Ausfallhaftung). Sie bestimmt zudem, ob der Arbeitgeber im Leistungsfall zur Anpassung der laufenden Versorgungsrente verpflichtet ist, also ggf. weitere Kosten bei Rentenbezug entstehen können.

2. Arten und Haftungsumfang

Nach der Systematik des Betriebsrentengesetzes kann die versprochene Leistung entweder ein bestimmter oder bestimmbarer Betrag sein, wie etwa eine Rente in bestimmter Höhe (Leistungszusage), oder das Ergebnis aus umgewandelten Beträgen (beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung).

Hinweis: Da bei einer Entgeltumwandlung der Arbeitgeber regelmäßig nur das Ergebnis aus den tatsächlich umgewandelten Beiträgen versprechen will, sollte er keinesfalls eine Leistungszusage erteilen.

Bei der beitragsorientierten Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliden bzw. Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Versprochen wird dann das Ergebnis, das sich aus einem versicherungsmathematischen Umwandlungsprinzip aufgrund eines Beitrags ergibt. Das ist also eine garantierte Leistung zuzüglich einer gegebenenfalls existenten Überschussleistung nach einem klassischen Versicherungstarif, wie er in der Regel bei der Direktversicherung, Pensionskassenversicherung und der Rückdeckungsversicherung zur Direktzusage oder zur Unterstützungskasse zum Einsatz kommt. Für vorzeitige Leistungen (Abfindung, Übertragung) und Leistungen im Versorgungsfall kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hier auf die dann vorgesehene Versicherungsleistung verweisen.

Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen kann der Arbeitgeber auch eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilen, um seine Haftung zu begrenzen. In diesem Fall ist sein Versprechen nur auf die zugesagten Beiträge abzüglich der Kosten des biometrischen Risikoausgleichs begrenzt. Dies hat insbesondere Relevanz bei fondsgebundenen Produkten.

Hinweis: Bei fondsgebundenen Lebensversicherungen ohne Garantieleistung ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass die Leistungen aus der Versicherung

bei vorzeitiger Fälligkeit (Abfindung, Übertragung) und im Versorgungsfall den Werten entsprechen, die sich aus der Summe der eingezahlten Beiträge ergeben. Ansonsten greift hier die Ausfallhaftung.

Aber auch bei fondsgebundenen Lebensversicherungen mit Garantieleistung kann die Ausfallhaftung des Arbeitgebers bei vorzeitiger Fälligkeit greifen. Etwa dann, wenn sich der Wert der Versicherung auf weniger als die zugesagten Beiträge beläuft. Die Garantie bei solchen Produkten, dass mindestens die geleisteten Beiträge erhalten bleiben, bezieht sich nur auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Versicherung, nicht aber auf Zeitpunkte davor.

3. Anpassungsverpflichtung der laufenden Rente

Wird die beitragsorientierte Leistungszusage über eine Direktversicherung oder eine Pensionskassenversicherung durchgeführt, dann kann der Arbeitgeber seiner Anpassungsverpflichtung dadurch nachkommen, dass im Versicherungsvertrag festgelegt wird, dass ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet werden.

Im Fall der Unterstützungskassenzusage und der Direktzusage ist der Arbeitgeber zur Anpassung verpflichtet. Aber auch hier kann er Tarife der Versorgungsträger wählen, welche die Anpassungsverpflichtung garantiert finanzieren, so dass keine weiteren Kosten entstehen.

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen besteht, anders als bei der beitragsorientierten Leistungszusage, keine Verpflichtung zur Anpassung der laufenden Leistung.

V. Insolvenzsicherungspflicht und Höhe der geschützten Anwartschaften

1. Sicherungspflichtige Durchführungswege

Für die Direktversicherung und die Pensionskasse besteht keine Sicherungspflicht, so dass keine Beiträge zum PSVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung zu entrichten sind.

Bei der Wahl des Pensionsfonds hingegen besteht eine Sicherungspflicht bereits ab Beginn der Entgeltumwandlung. Damit ist eine Melde- und Beitragspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem PSVaG verbunden. Der Beitrag errechnet sich jährlich neu aus dem festgesetzten Beitragssatz und der Beitragsbemessungsgrundlage für den Pensionsfonds (20 % vom steuerlichen Teilwert der Pensionsverpflichtung).

Für die Direktzusage ist der volle steuerliche Teilwert der Pensionsverpflichtung als Bemessungsgrundlage anzusetzen. Bei rückgedeckten Unterstützungskassen wird die Bemessungsgrundlage eigens bemessen.

2. Höhe des Insolvenzschutzes

Der Insolvenzschutz durch den PSVaG ist jedoch anfänglich der Höhe nach begrenzt. So besteht ein sofortiger Insolvenzschutz bei der Entgeltumwandlung nur für die Beträge von bis zu 4 % von Hundert der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Erst nach Ablauf der 2- Jahresfrist greift der Insolvenzschutz durch den PSVaG für darüber hinausgehende umgewandelte Entgeltbestandteile.

VI. Bilanzielle Auswirkungen

Die Beiträge des Arbeitgebers zur Direktversicherung, zur Pensionskasse und zum Pensionsfonds sind Betriebsausgaben. Dies gilt ebenso für die Beiträge zur Rückdeckungsversicherungen der Direktzusage. Damit die Zuwendungen zur rückgedeckten Unterstützungskassenzusage als Betriebsausgaben abzugsfähig sind, müssen bestimmte Vorgaben des Steuerrechts eingehalten werden. Auch die Beiträge an den PSVaG zur Insolvenzsicherung sind Betriebsausgaben.

Die versicherungsförmigen Durchführungswege und die Unterstützungskasse berühren weder die Passiv- noch die Aktivseite der Steuerbilanz des Unternehmens. Dies gilt auch für die Handelsbilanz.

Bei der Direktzusage muss der Arbeitgeber in der Anwartschaftsphase sowohl in der Steuer- als auch in der Handelsbilanz Pensionsrückstellungen bilden, um sie dann in der Leistungsphase wieder abzubauen. Dies gilt auch, wenn eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen wurde. Für die Rückdeckungsversicherung muss der Aktivwert ausgewiesen werden. Um die Rückstellungen in der Steuerbilanz wirksam bilden zu können, muss der Arbeitgeber die Vorgaben des Steuerrechts berücksichtigen.

VII. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

Die Anwartschaften aus der Entgeltumwandlung sind von Anfang an gesetzlich unverfallbar. Anders als bei der Arbeitgeberfinanzierung gilt hier keine gesetzliche Mindestfrist, die zum Verfall der Anwartschaft führt. Der Arbeitgeber muss sich also immer überlegen, wie mit den Anwartschaften verfahren werden soll.

1. Wahlrecht des Arbeitgebers zur versicherungsförmigen Lösung

Wird die Entgeltumwandlung als beitragsorientierte Leistungszusage über eine Direktversicherung oder Pensionskassenversicherung durchgeführt, dann kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Versicherung zur Fortführung mit eigenen Beiträgen anbieten und ist damit enthaftet. Die Wirksamkeit dieses einseitigen Wahlrechts ist an bestimmte Gestaltungsvoraussetzungen der Direktversicherung und Pensionskassenversicherung gebunden, die bereits bei deren Abschluss einzuhalten sind. So dürfen die Überschussanteile seit Versicherungsbeginn nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden, das Bezugsrecht der Direktversicherung ist von Anfang an unwiderruflich, dem Arbeitnehmer muss das Recht zur Fortsetzung mit eigenen

Beiträgen eingeräumt worden sein und die Verpfändung, Abtretung oder Beleihung ist ausgeschlossen. Daneben dürfen keine Beitragsrückstände vorhanden sein und das Wahlrecht muss spätestens nach 3 Monaten seit dem Ausscheiden dem Versicherer und dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden.

Die versicherungsförmige Lösung ist jedoch ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer vorher seinen Anspruch auf Übertragung geltend macht.

Für die übrigen Durchführungswege und die Leistungsstruktur der Beitragszusage mit Mindestleistung ist die versicherungsförmige Lösung ausgeschlossen.

2. Wahlrecht des Arbeitgebers zur Abfindung von Bagatelleistungen

Eine unverfallbare Anwartschaft kann unabhängig vom Durchführungsweg und der Leistungsstruktur vom Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses schuld befreiend abgefunden werden, wenn sie als sog. Bagatelleistung zu qualifizieren ist. Die Abfindung kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen, sie ist jedoch ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer vorher von seinem Recht auf Übertragung Gebrauch macht.

Eine Bagatelleistung im Jahr 2014 liegt dann vor, wenn die künftigen oder laufenden monatlichen Rentenbeträge den Betrag von 27,65 € (West) und 23,45 € (Ost) nicht übersteigen. Der Höchstbetrag für die Abfindung von zugesagten Kapitalleistungen beträgt 3.318,00 € (West) und 2814,00 € (Ost).

3. Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung

Wird die Entgeltumwandlung über die versicherungsförmigen Durchführungswege durchgeführt, dann steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Übertragung der unverfallbaren Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber zu. Dieser Anspruch muss innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Der neue Arbeitgeber ist dann verpflichtet, eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage zu erteilen und diese über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg durchzuführen. Im Fall der Durchführung über die Unterstützungskasse und die Direktzusage besteht dieser Anspruch nicht.

Hinweis: Auch nach der Ausübung der versicherungsförmigen Lösung bei der Direktversicherung und der Pensionskassenversicherung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Übertragung des Versorgungswertes auf den neuen Arbeitgeber. Dieser richtet sich dann jedoch gegen den Versorgungsträger.

4. Verbleiben der unverfallbaren Anwartschaft im Unternehmen

Bei der Unterstützungskassen- und Direktzusage bleibt regelmäßig die beitragsfreie Versicherungsleistung als Teilanwartschaft beim Arbeitgeber bestehen. Anderes gilt nur, wenn es zwischen dem neuen Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und dem ehemaligen Arbeitgeber zu einer Vereinbarung über die Übernahme der Versorgung kommt.

VIII. Steuerliche und sozialrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

1. Anwartschaftsphase

a) Versicherungsförmige Durchführungswege

Die steuerliche Förderung für alle drei versicherungsförmigen Durchführungswege ist bundeseinheitlich pro Kalenderjahr auf 4 % der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) begrenzt. Für 2014 beläuft sich der Höchstbetrag auf jährlich 2.856,00 €. Dieser Betrag kann sich um weitere 1.800 € erhöhen, wenn die Versorgungszusage nach dem 31.12.2004 erteilt wurde und keine oder keine beitragspflichtige Direktversicherung oder Pensionskassenversicherung mit Pauschalbesteuerung gegeben ist. Im Jahr 2014 können also versicherungsförmig maximal 4.656,00 € für die Entgeltumwandlung steuerfrei verwendet werden. Darüber hinausgehende Entgeltbestandteile, die als Beiträge in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder in einen Pensionsfonds eingezahlt werden, sind dann im Zeitpunkt ihrer Zuführung zum Versorgungsträger steuerpflichtiger Lohn.

Alle drei versicherungsförmigen Durchführungswege sind zudem nur begrenzt sozialversicherungsfrei. Danach sind die Zuwendungen für Rentenzahlungen nur bis zur Höhe von insgesamt 4 % der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei. Der Höchstbetrag beläuft sich auch hier auf 2.856,00 €. Zuwendungen für künftige Kapitalzahlungen werden nicht erfasst. Anders als im Steuerrecht, kann sich der Freibetrag nicht um jährlich weitere 1.800 € erhöhen.

b) Direktzusage und Unterstützungskasse

Die Beiträge die der Arbeitgeber bei der Rückdeckung einer Direktzusage an den Lebensversicherer zahlt, sind für den Arbeitnehmer unbegrenzt einkommenssteuerfrei. Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung dagegen ist wie bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen auf 4 % der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.

Die Zuwendungen des Arbeitgebers an die rückgedeckte Unterstützungskasse sind ebenfalls einkommensteuerfrei. Wie bei der Direktzusage ist auch hier die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auf 4 % der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.

Hinweis: Zur effektiven Gestaltung der Entgeltumwandlung, können auch die Systeme von versicherungsförmiger Durchführung mit einer Unterstützungskasse und/oder Direktzusage effektiv kombiniert werden. Die steuerliche und sozialrechtliche Förderung gilt je Durchführungsweg.

2. Bezugsphase

a) Versicherungsförmige Durchführungswege

Die Versorgungsleistungen, die aus den steuerfreien Beiträgen finanziert worden sind, werden bei Rentenbezug als sonstige Einkünfte voll versteuert. Die Rentenleistungen, die auf Beiträgen beruhen, die bereits bei der Umwandlung besteuert wurden, werden nur noch mit dem Ertragsanteil versteuert. Wegen der veränderten Erwerbslage im Ren-

tenalter führt diese Besteuerung regelmäßig zu einer geringeren Steuerbelastung als in der Aktivenphase.

Die Versorgungsbezüge aus der betrieblichen Altersversorgung sind beitragspflichtige Einnahmen und führen somit zu einer Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner und zur sozialen Pflegeversicherung. Die Beiträge werden direkt von den Versorgungsträgern abgeführt.

b) Direktzusage und Unterstützungskasse

Die Leistungen aus der Direktzusage und der Unterstützungskassenzusage sind bei Bezug voll als nachträgliche Einkünfte aus nicht selbständiger Tätigkeit zu versteuern.

Für Kapitaleistungen kommt eine Verteilung der Steuer nach der sog. Fünftelungs-Regelung zur Anwendung. Auch hier sind Beiträge zur Krankenversicherung und zur sozialen Pflegeversicherung zu zahlen.

Der Arbeitgeber muss die Renten verwalten oder sich eine entsprechende Dienstleistung einkaufen.

Rechtsstand: 01.06.2014

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.