

# Betriebliche Altersversorgung aus der Sicht des Finanzplaners

Die einzige Konstante ist der Wandel

von Matthias Karl



Matthias Karl, Betriebswirt für betriebliche Altersversorgung (FH), Finanzökonom (EBS)

Möchte der Finanzplaner eine ganzheitliche Beratung bieten, ist die betriebliche Altersversorgung ein wichtiger Baustein bei der Analyse und Planung der Alterssicherung eines Klienten. Seit der Einführung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung 1974 haben sich viele Marktteilnehmer sowie die Finanzverwaltung mit immer mehr Regularien mehr oder weniger um die betriebliche Altersversorgung „verdient gemacht“. Zum 1. Januar 2018 hat es eine große Reform, die Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg), gegeben. Ziel soll es sein, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und den Verbreitungsgrad bei kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen. Gut gemeint – aber in Teilen nur halberzig umgesetzt. Im Folgenden sollen Beispiele genannt werden, die insbesondere für Finanzplaner bei der täglichen Arbeit von Bedeutung sind.

Die Änderung der Unverfallbarkeitsfristen greift nicht nur bei neuen Versorgungszusagen, sondern hat auch Auswirkungen auf bestehende. Seit dem 1. Januar 2018 gilt eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage – unabhängig vom Durchführungsweg – nach drei Jahren als unverfallbar. Das bedeutet für Zusagen, die vor dem 1. Januar 2018 eingerichtet wurden, dass diese auch ab 1. Januar 2021 bei einem vorzeitigen Ausscheiden unverfallbar sind. Zu berücksichtigen ist dabei die Bedingung eines erreichten Lebensalters von 21 Jahren – bisher war die Vollendung des 25. Lebensjahrs maßgeblich. Arbeitnehmerfinanzierte Zusagen sind ab dem ersten Tag unverfallbar.

Die steuerlichen Grenzen, bis zu denen lohnsteuerfreie Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung eingesetzt werden können, sind verdoppelt worden. Bemessungsgrundlage ist der jeweilige Höchstbetrag für die gesetzliche Rentenversicherung (West) – das sind für 2018 monatlich 6.500 EUR. Unabhängig von dem individuellen Gehalt können daraus dann maximal acht Prozent, also 520 EUR, lohnsteuerfrei aufgewendet werden. Voraussetzung ist, dass die Leistung für die Altersversorgung nicht vor dem 62. Lebensjahr fällig wird. Im Gegenzug fällt der Betrag von jährlich 1.800 EUR gemäß Paragraph 3 Nr. 63 Satz 3 Einkommensteuergesetz (EStG) weg – auch für bestehende Versorgungszusagen. Außerdem wird von diesem Betrag noch der Beitrag für eine bestehende Direktversicherung nach Paragraph 40b EStG gekürzt. Beide steuerlichen Nutzungen dürfen parallel nebeneinander bestehen. Auch wurde der „alte“ Paragraph 40b EStG wieder so aktiviert, dass man beim Nachweis einer einzigen Beitragszahlung vor dem 1. Januar 2018 in einen Paragraph-40b-EStG-Vertrag heute wieder einen neuen Vertrag mit dieser Lohnsteuerpauschalierung einrichten kann. Interessant für jeden, der einen echten Kapitaltarif nutzen will – und für alle, die eine freie und uneingeschränkte Vererblichkeit ihrer betrieblichen Altersversorgung wünschen. Praktisch stoßen also alte steuerliche Regelungen (§ 40b EStG a.F.) hinsichtlich der Beitragszahlung auf aktuelles Steuerrecht bei der Fälligkeit der Versicherungsleistung. Sinnvoll ist das Ganze dann, wenn ein bestehender Altvertrag, der längere Zeit privat finanziert wurde, wieder als

Direktversicherung eingesetzt wird. Bedeutet konkret: Bei einem Vertragsabschluss vor dem 1. Januar 2005 mit Nutzung der Lohnsteuerpauschalierung gemäß Paragraph 40b EStG, was in einer steuerfreien Auszahlung der Versicherungsleistung mündet. Zu prüfen ist jedoch, ob es sich um eine Lebensversicherung oder einen Pensionskassenvertrag aus den Jahren 2002 bis 2004 handelt. Während dieser drei Jahre galten die steuerlichen Regelungen zur Lohnsteuerpauschalierung (§ 40b EStG) und zur steuerfreien Einzahlung (§ 3 Nr. 63 EStG) parallel. Die Regelungen des Paragraphen 3 Nr. 63 EStG waren jedoch nur bei Pensionskassenverträgen zulässig. Hier hilft ein Blick auf die Police: Wer ist der Vertragspartner? Eine Lebensversicherung oder eine Pensionskasse?

### Vervielfältigung beim Ausscheiden

Die schon immer mögliche Vervielfältigung von Beitragsleistungen bei einem Jobwechsel oder dem Ausscheiden aus dem Berufsleben wurde aktualisiert, ist einfacher zu handhaben und in größerem Umfang einsetzbar: Zunächst einmal kann diese Regelung parallel bei der Anwendung der steuerlichen Förderung gemäß Paragraph 40b EStG und Paragraph 3 Nr. 63 EStG genutzt werden. Des Weiteren können die Beiträge für die vergangenen zehn Jahre vervielfältigt in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden. Die Einschränkung, dass die vergangenen sechs Jahre und das laufende Kalenderjahr nicht berücksichtigt werden dürfen, ist entfallen.

Konkret bedeutet das:

Steuerliche Nutzung	Paragraph 3 Nr. 63 EStG	Paragraph 40b EStG
BBG 2018 (West)	78.000 EUR p. a.	Keine Relevanz
Vervielfältiger	10 x 6.500 EUR	Anzahl der Dienstjahre x 1.752 EUR *)
Maximaler Beitragsaufwand	65.000 EUR	Bei paralleler Nutzung von Paragraph 3 Nr. 3 EStG wird dieser Betrag von dem Beitragsaufwand nach Paragraph 3 Nr. 3 EStG abgezogen
Steuerliche Behandlung Beiträge	Lohnsteuerfrei	Pauschale Lohnsteuer 20 Prozent
Steuerliche Behandlung Auszahlung	Volle nachgelagerte Besteuerung gemäß Paragraph 22 Nr. 5 EStG	Steuerfrei, bei Abschluss vor 2005
Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge (§ 1 Absatz 1 Nr. 4 SVEV)	Keine Beiträge zur Sozialversicherung	Keine Beiträge zur Sozialversicherung, sofern die Abfindung im Zusammenhang mit dem Verlust des Arbeitsplatzes steht
Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der fälligen Leistung	Bei GKV-Versicherten beitragspflichtig (§ 229 SGB V)	Bei GKV-Versicherten beitragspflichtig (§ 229 SGB V)

\*) Zu berücksichtigen ist jedoch bei einer bestehenden Direktversicherung, dass die dafür gezahlten Beiträge der vergangenen sechs Jahre und des laufenden Jahres abgezogen werden müssen.

Damit hat die Reform der Vervielfältigungsregelung in Bezug auf die steuerliche Optimierung von Abfindungszahlungen eine erhebliche Bedeutung erlangt – vor allem bei Beschäftigten, bei denen trotz Abfindung zumindest Teile des Einkommens der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Die steuerliche Behandlung von fälligen Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung orientiert sich an der steuerlichen Behandlung der gezahlten Beiträge. Bei der Standarddirektversicherung („steuerlicher Altvertrag“), die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurde, sind die Kapitalleistungen einkommensteuerfrei. Wird die Auszahlungssumme in Form einer lebenslangen Rente erbracht, greift die sogenannte Ertragsanteilbesteuerung gemäß Paragraph 22 Nr. 1 bb EStG. Bei einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nach Paragraph 3 Nr. 63 EStG unterliegen die fälligen Rentenleistungen der vollen nachgelagerten Besteuerung gemäß Paragraph 22 Nr. 5 EStG. Sind Teile des Beitrages im Laufe des Berufs- und Vertragslebens privat bezahlt worden, ist eine Aufschlüsselung in geförderte und nicht geförderte Beiträge notwendig.

Die in den Verträgen nach Paragraph 3 Nr. 63 EStG enthaltene wahlweise Kapitalzahlung steht der steuerlichen Behandlung der Beiträge nicht entgegen, wenn diese versicherungsvertragliche Option frühestens ein Jahr vor Fälligkeit gewählt wird. Die Nutzung der Fünftelregelung gemäß Paragraph 34 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Nr. 4 EStG ist nicht möglich. Sozialversicherungsrechtlich wird die einmalige Leistung mit

der sogenannten 1/120stel-Regelung verbeitragt (§ 229 SGB V).

Betriebliche Altersversorgung ist seit dem Gesundheitsmodernisierungsgesetz von 2004 nicht ohne eine sozialversicherungsrechtliche Betrachtung der fälligen Leistung zu bewerten. Die fälligen Leistungen (Kapital oder Rente) unterliegen bei gesetzlich Krankenversicherten dabei der Beitragspflicht zum Gesundheitsfonds und der Pflegeversicherung. Diese Beiträge sind bis zur Beitragsbemessungsgrenze in voller Höhe alleine von den Versorgungsempfängern zu tragen. Sind sie privat krankenversichert, der Partner aber gesetzlich, dann unterliegen die Hinterbliebenenleistungen ebenfalls der Beitragspflicht zum Gesundheitsfonds und der Pflegeversicherung. Hier muss bei der Datenerfassung eine sehr differenzierte Erfassung des Krankenversicherungsstatus erfolgen.

### Besonderheiten bei Pensionskassenverträgen

Ebenso wie Direktversicherungen können auch Pensionskassenverträge privat fortgeführt werden. Bei Fälligkeit ist jedoch zu beachten, dass die fällige Leistung in voller Höhe, also auch für den privat bezahlten Teil, nachgelagert besteuert wird. Auch eine Auftrennung der fälligen Leistung für die Sozialversicherungspflicht wird nicht vorgenommen.

### Rentenbesteuerung und Berufsunfähigkeitsrenten

In jüngerer Zeit wurden vermehrt selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherungen als betriebliche Altersversorgungen eingerichtet. Die Beiträge werden lohnsteuerfrei gemäß Paragraph 3 Nr. 3 EStG erbracht. Vergessen wird dabei jedoch, dass die fällige Berufsunfähigkeitsrente in voller Höhe nachgelagert besteuert wird. Außerdem unterliegt die Leistung bei gesetzlich Krankenversicherten der Beitragspflicht zum Gesundheitsfonds und der Pflegeversicherung. Diese beträgt inklusive des kassenindividuellen Zusatzbeitrages etwa 18 Prozent der Rente. Rechnet man dann noch rund 20 Prozent Einkommensteuer hinzu, reduziert sich diese Leistung erheblich.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz und den begleitenden Regelungen ist das gesetzgeberisch erklärte Ziel nur zur Hälfte erreicht worden – für den Finanzplaner ergeben sich jedoch interessante Gestaltungsansätze.