

An die

Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen
Verbandsmitglieder
Außerordentlichen Mitglieder
der Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen

Unser Zeichen
III/EF/mi/12rs305

Telefon – Durchwahl
0211 - 478 19 32

Datum
10. Dezember 2004

Rundschreiben Nr. 305/2004

Die betriebliche Entgeltumwandlung als „dritte Säule“ in der Altersvorsorge: Veränderungen und Verbesserungen durch das „Alterseinkünftegesetz“ ab 2005

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

der Gesetzgeber hatte schon zum 1. Januar 2002 die so genannte Entgeltumwandlung als Instrument der betrieblichen Altersvorsorge geschaffen. Jetzt wurde durch das „Alterseinkünftegesetz“ vom 5. Juli 2004 (AltEinkG) – das wir Ihnen als **Anlage 1** beifügen – der gesamte Bereich der Altersvorsorge neu geordnet. Dabei werden z. T. erhebliche Verbesserungen vorgesehen, die auch die Entgeltumwandlung betreffen.

Konkret bedeutet Entgeltumwandlung, dass ein Arbeitnehmer auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf einen bestimmten Teil seines Einkommens verzichtet und der Arbeitgeber diesen Teil in eine betriebliche Altersversorgung einahlt. Dies ist bis zu einem Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2005: € 2.496) jährlich steuerfrei, hinzu kommt ab 2005 unter bestimmten Umständen eine zusätzliche steuerfreie Pauschale von € 1.800 pro Jahr. Bis Ende 2008 ist der genannte Betrag von z. Zt. € 2.496 zudem vollständig sozialabgabenfrei, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Darüber hinaus erwirbt der Arbeitnehmer unmittelbar mit Umwandlung seines Entgelts eine unverfallbare Anwartschaft auf die Rente; es ist somit nicht erforderlich, zunächst eine

5-jährige Wartezeit zurückzulegen. Damit bietet die Entgeltumwandlung im Verhältnis zu anderen Formen betrieblicher Altersvorsorge einige vorteilhafte Besonderheiten für die Altersvorsorgebemühungen des Arbeitnehmers.

Das AltEinkG geht zurück auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Beamtenversorgung; darin wurde der Gesetzgeber aufgefordert, für die Beamtenpensionen und die gesetzlichen Renten einheitliche steuerliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Der Gesetzgeber hat diese Entscheidung zum Anlass genommen, bei allen Formen der Altersvorsorgeleistungen zum Prinzip der „nachgelagerten Besteuerung“ überzugehen (steuerfrei im Ansparprozess, regulär zu versteuern im Altersbezug). Im Rahmen des AltEinkG wurden darüber hinaus die rechtlichen Gegebenheiten der Entgeltumwandlung erheblich verändert, zum Teil stark verbessert und ausgeweitet.

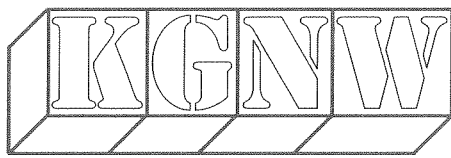
Einzelne Zweifelsfragen zum AltEinkG sind inzwischen durch ein Rundschreiben des Bundesfinanzministeriums vom 17. November 2004 beantwortet worden, das wir Ihnen als **Anlage 2** beifügen. Hierbei geht es unter anderem um die Frage, ob nur eine reine Rentenversicherung steuerlich gefördert werden kann oder auch ein Kapitalwahlrecht möglich ist (vgl. Rn. 177 des Rundschreibens), oder um die Klärung des Verhältnisses zwischen der Pauschalbesteuerung für Altersvorsorgeleistungen nach § 40b Einkommensteuergesetz und der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (vgl. Rn. 201 – 213 des Rundschreibens). Das Rundschreiben enthält zwar nur die interne Rechtsauffassung der obersten Finanzbehörde des Bundes gegenüber den nachgeordneten Finanzbehörden, kann aber eine Reihe von Zweifelsfragen klären und ist damit eine erhebliche Arbeitshilfe.

Die wesentlichen Aspekte der Entgeltumwandlung im allgemeinen und der Veränderungen durch das AltEinkG ab 2005 im besonderen haben wir Ihnen in einem „Überblick“ zusammengestellt, den wir Ihnen als **Anlage 3** beifügen. Dieser Überblick vermag Ihnen somit eine fundierte Entscheidungshilfe zu geben bei den Bemühungen Ihres Hauses im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge. Wir weisen zur Vermeidung von Missverständnissen darauf hin, dass dort das Thema „Riester-Rente“ nur am Rande behandelt wird, da es mit der Entgeltumwandlung nicht unmittelbar zusammenhängt.

Wir bitten um Kenntnisnahme. Für Ihre Fragen stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Der Geschäftsführer
Im Auftrag

Assessor E. Fromme



Überblick

Die „Entgeltumwandlung“ als ein mögliches „drittes Standbein“ in der Altersvorsorge
 – Stand: 7. Dezember 2004 –

Achtung: Dies ist nur ein erster Überblick!

Angesichts der Komplexität der Materie kann eine abschließende Garantie für die Vollständigkeit und Richtigkeit der folgenden Ausführungen nicht übernommen werden. Es wird empfohlen, sich auf jeden Fall von einer in Fragen der betrieblichen Altersvorsorge kompetenten Stelle beraten lassen (Anbieter, Finanzamt, Steuerberater etc.).

Inhaltsübersicht:

I. Was ist Entgeltumwandlung?	2
II. Wie funktioniert die Entgeltumwandlung?	2
1. Vereinbarung mit dem Arbeitgeber	2
2. Sofortige Unverfallbarkeit der umgewandelten Beiträge	3
3. Minderung der Vergütung	3
4. Durchführung nur für die Zukunft und nur beim „ersten“ Arbeitsverhältnis	4
5. Verhältnis zur „Riester-Rente“	4
6. Was ist bei einem Arbeitsplatzwechsel?	5
III. Steuerliche Fragen	5
1. Situation während der „Ansparphase“	5
a) Grundsatz und Höhe der Förderung ab 2005	6
b) Zusätzlicher steuerfreier Betrag ab 2005	6
c) Förderung nur für kapitalgedeckte Anlageformen	6
d) Übergangsregelung für pauschalversteuerte Beiträge (ZVK und Direktvers.)	7
2. Situation in der „Auszahlungsphase“	8
a) Prinzip der „nachgelagerten Besteuerung“ ab 2005	8
b) Kapital oder Rente?	9
IV. Besonderheiten für bestimmte Arbeitgeber / Träger	10

I. Was ist Entgeltumwandlung?

Der Begriff Entgeltumwandlung bedeutet, dass der Arbeitnehmer auf einen bestimmten Teil seines Bruttoeinkommens verzichtet und der Arbeitgeber diesen Betrag zwecks Altersvorsorge in einer bestimmten Weise anlegt. Hierauf haben Arbeitnehmer in der Regel einen gesetzlichen Anspruch, außer, sie sind nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert (z. B. ein Arzt wegen Mitgliedschaft im Versorgungswerk).

Der Vorteil der Entgeltumwandlung ist, dass der umgewandelte Teil des Bruttoeinkommens bis zu einem Umfang von ca. € 2.500 (unter bestimmten Umständen sogar ca. € 4.300) pro Jahr steuerfrei ist und dass – voraussichtlich aber nur bis Ende 2008 – darauf bis zu einem Umfang von ca. € 2.500 pro Jahr keine Sozialabgaben zu zahlen sind (Details s. u. III.). Damit können sich Arbeitnehmer ein „drittes Standbein“ ihrer Altersvorsorge neben der gesetzlichen Rente und der überwiegend arbeitgeberfinanzierten ZVK-Rente aufbauen, von dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen profitieren.

Bei der Entgeltumwandlung kommen insbesondere drei Anlageformen in Betracht: Zum einen die Versicherung in einer so genannten „Pensionskasse“, z. B. den Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes (ZVK) oder dem Branchenversorgungswerk „KlinikRente“. Dann ist die so genannte „Direktversicherung“ möglich, der Arbeitgeber schließt also eine Lebensversicherung ab, die ihre Leistungen ausschließlich an den Arbeitnehmer erbringt. Schließlich besteht – was insbesondere für Mitarbeiter mit hohem Einkommen von Interesse sein kann – die Möglichkeit der sogenannten „Unterstützungskasse“. Ob diese zur Verfügung gestellt werden kann, hängt aber von dem Anbieter ab, der vom Arbeitgeber ausgewählt wird. Dies ist bei Bedarf individuell zu klären.

II. Wie funktioniert die Entgeltumwandlung?

1. Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Wenn ein Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung nutzen will – wozu keine Verpflichtung besteht –, muss darüber eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen werden. Wenn sich der Arbeitgeber mit der Anlage bei einer Pensionskasse oder einer anderen Anlageform einverstanden erklärt, wird sie dort durchgeführt. Ist der Arbeitgeber damit nicht einverstanden, besteht ein Anspruch auf die Anlage über eine Direktversicherung. Die Vereinbarung kann in einem Tarifvertrag oder in AVR, in einer

Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung oder einzelvertraglich erfolgen. Der Arbeitgeber kann durchaus mehrere Anbieter zur Auswahl stellen; dies ist auch zu empfehlen.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber weiterhin mitteilen, welche Entgeltbestandteile umgewandelt werden sollen, in welchem Turnus und in welcher Höhe. Dies kann der Arbeitnehmer völlig frei entscheiden (die umzuwandelnden Beträge müssen aber mindestens € 179 pro Jahr betragen). So kann z. B. ein fester monatlicher Betrag umgewandelt werden oder aber nur ein Einmalbetrag im Jahr (z. B. vom Weihnachtsgeld). Bei monatlichen Beträgen kann der Arbeitgeber aber verlangen, dass sich die vom Arbeitnehmer festgelegte Höhe während des Jahres nicht ändert.

2. Sofortige Unverfallbarkeit der umgewandelten Beiträge

Die in die Entgeltumwandlung eingebrachten Beträge führen zu so genannten „unverfallbaren Anwartschaften“. Das heißt, dass dem Arbeitnehmer diese Altersvorsorge, sobald die Beiträge dafür bezahlt sind, nicht mehr entzogen werden kann. Dies ist ein großer Vorteil der Entgeltumwandlung, da die Unverfallbarkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung oder der „normalen“ ZVK-Versorgung erst nach 5-jähriger Einzahlungsdauer eintritt.

3. Minderung der Vergütung

Die dem Arbeitnehmer zustehende Bruttovergütung mindert sich durch die Entgeltumwandlung in der Höhe des umgewandelten Betrags (s. o.). Nach dem ungekürzten Bruttoentgelt richten sich nur noch die Arbeitgeberleistungen, die von der Höhe des Entgelts abhängig sind (z. B. Gehaltserhöhung, Weihnachtsgeld oder Krankengeldzuschuss) sowie die Rente aus der – arbeitgeberfinanzierten – ZVK-Versorgung. Im übrigen führt die Minderung des Entgelts zu einigen Besonderheiten:

- Sozialleistungen, die von der Höhe der Vergütung abhängig sind (z. B. Arbeitslosengeld, Krankengeld, gesetzliche Rente) mindern sich in demselben Umfang, in dem Entgeltumwandlung betrieben wird.
- Durch die Minderung des Entgelts kann es passieren, dass der Arbeitnehmer unter die „Jahresarbeitsverdienstgrenze“ der gesetzlichen Krankenversicherung absinkt. Damit wäre er automatisch (wieder) pflichtversichert. Die Jahresarbeitsverdienstgrenze liegt im Jahr 2005 bei € 46.880 pro Jahr oder € 3.900 pro Mo-

nat. War der Arbeitnehmer aber bereits am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze befreit, so ist stattdessen für 2005 ein Betrag von € 42.300 pro Jahr oder € 3.525 pro Monat anzusetzen. Die Entgeltumwandlung sollte also in einer Höhe gewählt werden, bei der diese Folge vermieden wird.

- Durch die Minderung des Entgelts steht dem Arbeitgeber im Falle eventueller Lohnpfändungen ein entsprechend geringerer Betrag zur Verfügung.

4. Durchführung nur für die Zukunft und nur beim „ersten“ Arbeitsverhältnis

Es können keine bereits ausgezahlten Gehälter nachträglich umgewandelt werden; dies geht nur für zukünftiges Entgelt. Also muss die Vereinbarung rechtzeitig vor dem Eingang des Gehalts auf dem Konto getroffen werden. Dazu sollten die zeitlichen Gegebenheiten frühzeitig mit der Personalabteilung abgestimmt werden.

Die Entgeltumwandlung ist darüber hinaus nur bei der Vergütung aus dem „ersten“ Arbeitsverhältnis möglich. Bei einem zweiten Arbeitsverhältnis (= Steuerklasse VI) ist die Entgeltumwandlung ausgeschlossen. Andererseits ist die Höhe des Verdiensts gleichgültig; Entgeltumwandlung geht also auch bei einem „Minijob“ (€ 400).

5. Verhältnis zur „Riester-Rente“

Beide Formen haben miteinander nichts zu tun und können frei ausgetauscht werden. Für die „Riester-Rente“ gelten völlig andere Voraussetzungen; sie muss nicht, kann aber über den Arbeitgeber durchgeführt werden. Die o. g. Freibeträge können zusätzlich für die „Riester-Rente“ genutzt werden, wenn sie durch die Entgeltumwandlung noch nicht aufgebraucht sind (und umgekehrt). Der Vorteil der Entgeltumwandlung ist die Sozialversicherungsfreiheit (bis Ende 2008) und eine prinzipiell freiere Verfügbarkeit der eingezahlten Beträge; bei der „Riester“-Rente gibt es Einschränkungen. Der Vorteil der „Riester“-Rente liegt darin, dass sie kein Arbeitseinkommen voraussetzt (also auch z. B. während der Elternzeit genutzt werden kann) und dass sich die staatliche Pauschalförderung – insbesondere bei niedrigen Einkommen – positiv auswirkt.

Ob und inwieweit die Entgeltumwandlung oder die „Riester“-Rente genutzt wird, ist eine individuelle Entscheidung jedes Arbeitnehmers.

6. Was ist bei einem Arbeitsplatzwechsel?

Wenn Sie bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber ausscheiden sollten, bleibt Ihnen Ihre durch Entgeltumwandlung erworbene Altersvorsorge in vollem Umfang erhalten (Unverfallbarkeit, s. o.); für diese Altersvorsorge bleibt dann grundsätzlich Ihr jetziger Arbeitgeber verantwortlich. Eventuell können Sie selbst weiter einzahlen; dies hängt von dem Anbieter ab, bei dem die Entgeltumwandlung durchgeführt wird. Dies ist auf jeden Fall nicht mehr steuerlich und sozialversicherungsrechtlich privilegiert.

Sie können die bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber erworbene Altersvorsorge aber auch auf Ihren neuen Arbeitgeber übertragen („Portabilität“). Dabei bestehen folgende Möglichkeiten (zu Details wenden Sie sich bitte an die entsprechenden Anbieter):

- Wird die Entgeltumwandlung über eine ZVK durchgeführt, kann die Übertragung auf Antrag problemlos durchgeführt werden; eine Ausnahme besteht nur bei Beteiligung der VBL.
- Problemlos ist die Übertragung auch dann, wenn Ihr neuer Arbeitgeber die Entgeltumwandlung bei demselben Träger durchführt wie Ihr alter Arbeitgeber (z. B. eine Direktversicherung bei demselben Versicherer oder die Mitgliedschaft im Branchenversorgungswerk „KlinikRente“).
- Führen alter und neuer Arbeitgeber die Entgeltumwandlung bei verschiedenen Anbietern durch, haben Sie ab 2005 einen gesetzlichen Anspruch darauf, dass Ihr alter Arbeitgeber Ihre Altersvorsorge wertmäßig auf den neuen Arbeitgeber überträgt. Diesen Anspruch müssen Sie binnen eines Jahres nach dem Antritt Ihrer neuen Beschäftigung dort geltend machen. Die Details hierzu sind allerdings bislang noch wenig geklärt; nähere Aussagen sind von daher zur Zeit nicht möglich.

III. Steuerliche Fragen

1. Situation während der „Ansparphase“

Die folgenden Ausführungen betreffen den Zeitraum, während dessen in die Altersvorsorge eingezahlt wird. Es geht also um die Frage, ob die eingezahlten Beträge steuerlich und sozialrechtlich privilegiert sind oder aus dem „Netto“ gezahlt werden

müssen. Die folgenden Ausführungen gelten aber **nur** für die Entgeltumwandlung bei einer Pensionskasse oder über eine Direktversicherung. Über die so genannte „Unterstützungskasse“ informieren Sie sich bei Bedarf bitte gesondert.

a) Grundsatz und Höhe der Förderung ab 2005

Die Entgeltumwandlung ist in Höhe von maximal 4% der so genannten „Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung“ steuerfrei. Das sind im Jahr 2005 maximal € 2.496 jährlich bzw. € 208 monatlich. Dieser Freibetrag wird jährlich geändert, in der Regel erhöht. In der genannten Höhe fallen bis Ende 2008 auch keine Sozialabgaben an, weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer.

Der Freibetrag kann unabhängig von der Höhe des eigenen Einkommens voll ausgenutzt werden. Er kann auch dann in voller Höhe geltend gemacht werden, wenn die Entgeltumwandlung nur für einen Teil des Jahres durchgeführt wird (z. B. Mitarbeiter ist erst im April eingestellt worden oder scheidet im Juli aus). Hat der Arbeitnehmer den Betrag bei einem Arbeitgeber bereits ausgeschöpft und wechselt er während des Jahres zu einem anderen Arbeitgeber, so kann er zudem den vollen Freibetrag bei dem neuen Arbeitgeber erneut geltend machen; dies gilt aber nicht bei einem Wechsel im Rahmen eines Betriebsübergangs.

b) Zusätzlicher steuerfreier Betrag ab 2005

Schließen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung erstmals im Jahr 2005, so ist zusätzlich ein Pauschalbetrag von € 1.800 pro Jahr bzw. € 150 pro Monat steuerfrei (beachte aber unten d!); dieser Betrag wird sich voraussichtlich in Zukunft nicht ändern. Daneben können ab 2005 auch Abfindungen wegen des Verlusts des Arbeitsplatzes in bestimmtem Umfang steuerfrei sein, wenn sie in eine betriebliche Altersvorsorge eingebracht werden. Die Sozialversicherungsfreiheit bis Ende 2008 bezieht sich aber weder auf den Pauschalbetrag von € 1.800 pro Jahr noch auf steuerfreie Abfindungen.

c) Förderung nur für kapitalgedeckte Anlageformen

Die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit wird nur gewährt, wenn und soweit es sich um eine kapitalgedeckte Anlage handelt (wie z. B. die arbeitgeberfinanzier-

te ZVK-Rente bei den kirchlichen Zusatzversorgungskassen oder eben die Angebote im Rahmen der Entgeltumwandlung). Anlagen im Umlageverfahren (z. B. die arbeitgeberfinanzierte ZVK-Rente bei den kommunalen ZVKen oder der VBL) können nicht berücksichtigt werden.

Hier kann sich eine Schwierigkeit ergeben, wenn in einem Unternehmen die arbeitgeberfinanzierte ZVK-Versorgung bereits kapitalgedeckt durchgeführt wird (z. B. im kirchlichen Bereich). Auch diese ZVK-Beiträge sind dann steuer- und sozialabgabenfrei in dem o. g. Umfang. Damit steht dann aber nur noch der jeweils verbleibende Betrag zur Entgeltumwandlung steuer- bzw. sozialabgabenfrei zur Verfügung. Wird die ZVK-Versorgung über eine umlagefinanzierte Kasse durchgeführt, steht dagegen der komplette Betrag für die Entgeltumwandlung zur Verfügung.

d) Übergangsregelung für pauschalversteuerte Beiträge (ZVK und Direktvers.)

Bis Ende 2004 besteht die Möglichkeit, Aufwendungen an eine **Pensionskasse** (z. B. die jeweilige ZVK) entweder steuerfrei vorzunehmen oder dafür die Pauschalversteuerung zu wählen. Ab 2005 wird hier eine ganz neue Differenzierung eingeführt: Dann sind Aufwendungen an eine kapitalgedeckte Pensionskasse (z. B. die kirchlichen ZVKen oder das Branchenversorgungswerk „Klinik-Rente“) nur noch steuerfrei, Aufwendungen an umlagefinanzierte ZVKen (z. B. die kommunalen oder die VBL) nur noch pauschalversteuert möglich. Soweit es sich um Aufwendungen für eine kapitalgedeckte ZVK handelt, die bereits 2004 bestand („Altzusage“), kann der Arbeitnehmer aber nach den oben genannten Grundsätzen auf die Steuerfreiheit zugunsten der Pauschalversteuerung verzichten; dann steht der Steuerfreibetrag ergänzend zur Verfügung, aber **ohne** die o. g. zusätzliche Pauschale von € 1.800 im Jahr. Soweit die Altersvorsorge über eine kapitalgedeckte ZVK erst ab 2005 vereinbart wird („Neuzusage“) oder es sich um Aufwendungen für eine umlagefinanzierte – und damit ohnehin nur pauschalversteuerte – ZVK handelt, steht der vollständige Steuerfreibetrag ergänzend zur Verfügung, und zwar **einschließlich** der zusätzlichen Pauschale von € 1.800 pro Jahr.

Bei **Direktversicherungen** (also einer kapitalgedeckten Form der Altersvorsorge) ist bis Ende 2004 eine Steuerfreiheit nicht vorgesehen; hier besteht (nur) die Möglichkeit der Pauschalversteuerung (§ 40b Einkommensteuergesetz) bis

zu einer Höhe von € 1.752 jährlich. Ab 2005 wird dieses System umgestellt: Wird eine Direktversicherung erstmals ab 1. Januar 2005 zugesagt („Neuzusage“), kann dafür nur noch die Steuerfreiheit (s. o.) in Anspruch genommen werden, aber nicht mehr die Pauschalversteuerung. Bestand eine Direktversicherung aber bereits 2004 („Altzusage“), so kann der Arbeitnehmer freiwillig auf die Steuerfreiheit verzichten, um weiterhin die Pauschalversteuerung in Anspruch zu nehmen. Diese Option muss dem Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis bis spätestens 30. Juni 2005 erklärt werden; bei einem zukünftigen Arbeitgeberwechsel muss diese Option dem neuen Arbeitgeber spätestens bis zur ersten Beitragszahlung erklärt werden. Wird von der Verzichtsmöglichkeit Gebrauch gemacht, steht der o. g. Steuerfreibetrag für andere Vorsorgeformen parallel zur Verfügung, aber **ohne** die o. g. zusätzliche Pauschale von € 1.800 pro Jahr.

2. Situation in der „Auszahlungsphase“

Die folgenden Ausführungen betreffen den Zeitraum, in dem (in der Regel im Rentenalter) die eingesparten Beträge ausgezahlt werden. Konkret geht es darum, inwieweit die dann zu zahlenden Renten oder Kapitalabfindungen steuerpflichtig sein werden. Auch diese Ausführungen gelten nur für die Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse oder Direktversicherung, nicht für die „Unterstützungskasse“.

a) Prinzip der „nachgelagerten Besteuerung“ ab 2005

- Wenn Beiträge jetzt steuerfrei, dann Leistungen später voll steuerpflichtig

Der Gesetzgeber hat zum Jahr 2005 eine wesentliche Neuorientierung vollzogen. Ziel ist, die Belastung der Arbeitnehmer durch Altersvorsorgeaufwendungen zu vermindern. Dazu soll verhindert werden, dass – wie bislang üblich – die Beiträge im Rahmen der Altersvorsorge aus dem bereits versteuerten (= Netto-) Einkommen aufgebracht werden müssen.

Wenn die im Rahmen der Entgeltumwandlung eingezahlten Beiträge steuerfrei sind (was der Regelfall ist, s. o.), müssen die Erträge später voll versteuert werden (bei Erträgen aus bestimmten Lebensversicherungen wird jedoch nur die Hälfte besteuert). Dies ist nach den gesetzlichen Rahmenbedingungen zukünftig der Regelfall (so genannte „nachgelagerte Besteuerung“). Hierbei gilt, dass bei „normal“ hohen Renten in der Regel nicht oder

nur in geringem Maße mit einer Steuerbelastung zu rechnen ist. Wird allerdings an Stelle der lebenslangen Rente ein Einmalbetrag ausgezahlt – was teilweise möglich ist –, unterliegt auch dieses Kapital in Höhe des Ertragsanteils der Steuerpflicht; im Vergleich zur monatlichen Rente ist die Steuerbelastung dann in der Regel höher.

- Wenn Beiträge jetzt besteuert, dann Leistungen später steuerprivilegiert

Wenn die angesparten Beiträge besteuert wurden (weil sie entweder aus dem bereits voll versteuerten Nettoeinkommen finanziert oder pauschalversteuert wurden), werden die Erträge im Alter nur mit dem „Ertragsanteil“ – und damit in geringerer Höhe – steuerpflichtig. Lassen Sie sich die Erträge als Kapital auszahlen, ist dies unter bestimmten Bedingungen steuerfrei.

Dies ist die Situation bei der gesetzlichen Rente und der arbeitgeberfinanzierten ZVK-Rente (außerhalb des kirchlichen Bereichs). Dies gilt aber auch für alle Vorsorgeformen, die zur Zeit pauschalversteuert werden, z. B. beim „Altvertrag“ einer Direktversicherung (s. o.).

b) Kapital oder Rente?

Soweit die Entgeltumwandlung betrieben wird, sind die dazu eingezahlten Beiträge ab 2005 grundsätzlich steuerfrei (s. o.). Allerdings sieht das Gesetz dies nur vor, wenn die Zahlungen auf eine lebenslange Rente gerichtet sind. Nach dem Gesetzeswortlaut ist es also nicht möglich, sich das angesparte Kapital ganz oder teilweise bei Fälligkeit in einem Betrag auszahlen zu lassen. Allerdings wird dies einschränkend ausgelegt. Danach gilt:

- Bis max. 30% des angesparten Betrags dürfen als Einmalbetrag mit Beginn des Rentenbezugs ausgezahlt werden, ohne dass die bei der Beitragszahlung ersparte Einkommensteuer nachgezahlt werden müsste. Das Kapital selbst ist nur mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig.
- Wird vorgesehen, dass der gesamte angesparte Betrag als Einmalbetrag mit Beginn des Rentenbezugs ausgezahlt werden soll, so ist der gesamte Betrag mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig. Ab dem Zeitpunkt, zu dem sich der Arbeitnehmer für die Einmal-Auszahlung entscheidet, werden auch alle

Sparbeiträge voll steuerpflichtig; sie bleiben nur steuerfrei, wenn sich der Arbeitnehmer erst im letzten Jahr vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben für eine Einmal-Auszahlung entscheidet.

- Dass die Rentenzahlung befristet vereinbart wird (z. B. im Falle einer Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenrente bis zum Zeitpunkt der wieder eintretenden Arbeitsfähigkeit oder der Wiederverheiratung), ändert an der Steuerfreiheit der Einzahlungen nichts; die Auszahlungen sind dann wie gehabt steuerpflichtig.

IV. Besonderheiten für bestimmte Arbeitgeber / Träger

1. Kommunale Träger

Im Anwendungsbereich des BAT (kommunale Fassung) ist die Entgeltumwandlung problemlos möglich. Allerdings sieht der kommunale „Tarifvertrag Entgeltumwandlung“ vor, dass dafür grundsätzlich nur bestimmte Anbieter in Betracht kommen. Sollten Sie andere Anbieter präferieren, ist dies in bestimmten Fällen zulässig, erfordert aber die Zustimmung des Arbeitgebers.

2. Kirchliche Träger

Im Anwendungsbereich der kirchlichen AVR ist die Entgeltumwandlung problemlos möglich. Allerdings ist dort vorgesehen, dass dafür grundsätzlich nur die jeweilige KZVK als Anbieter in Betracht kommt. Sollten Sie andere Anbieter präferieren, ist dies in bestimmten Fällen zulässig, erfordert aber die Zustimmung des Arbeitgebers.

3. Bund und Länder als Träger

Der BAT (– Bund-/Länder-Fassung –) sieht die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nicht vor. Sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer „tarifgebunden“ (also der Arbeitgeber Mitglied im jeweiligen Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert), besteht daher kein Rechtsanspruch auf die Entgeltumwandlung. Für die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer besteht dagegen ein Rechtsanspruch kraft Gesetzes.



Assessor E. Fromme