

Rückabwicklung einer betrieblichen Altersversorgung

Zurzeit erreichen „LOHN+GEHALT“ zahlreiche Anfragen von Personalverantwortlichen, wie es um die Rückabwicklung von Verträgen der betrieblichen Altersversorgung bestellt ist. Zahlreiche Mitarbeiter wollen ihre Direktversicherungsverträge (Entgeltumwandlung) kündigen, u. a. aus Sorgen um die Kapitalmarktentwicklung. Dieser Beitrag soll Ihnen als Abrechner und Betreuer der betrieblichen Altersversorgung Hilfestellung geben.

Grundsätzliches zur betrieblichen Altersversorgung

Aufgrund sinkender gesetzlicher Rentenansprüche setzt der Staat stärker auf Eigenvorsorge seiner Bürger. Zu diesem Zweck fördert er Betriebsrenten nicht nur steuer- und sozialabgabenrechtlich, sondern er hat auch einen Rechtsanspruch für jeden Arbeitnehmer zum Aufbau einer Altersversorgung geschaffen. Jeder Arbeitnehmer – unabhängig von der Größe des Betriebes – hat laut § 1a des Betriebsrentengesetzes seit 2002 das Recht

- von seinem Arbeitgeber zu verlangen,
- Teile seines künftigen Entgeltes bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (das sind 2011 maximal 220 Euro monatlich)
- in eine betriebliche Altersversorgung zu investieren.

So können Arbeitnehmer also z. B. bis zu 220 Euro monatlich von ihrem Gehalt steuer- und sozialabgabenfrei in ihre eigene Altersversorgung investieren. Dabei ist es egal, wie viel ein Arbeitnehmer verdient. Für die Mitarbeiter lohnt sich diese sogenannte Entgeltumwandlung auf jeden Fall, da sie Brutto für Netto einzahlen können und – neben dem Aufbau einer staatlich geförderten Altersrente – der

tatsächliche „Verlust“ an Nettogehalt viel kleiner ist. Natürlich verringern sich durch diese Gehaltsumwandlung auch die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung und andere Sozialleistungen, da weniger Einzahlung erfolgt. Allerdings wird dies durch die zusätzlich erworbene Leistung aus der Betriebsrente kompensiert.

Vor dem Jahr 2005 gab es die sogenannte Pauschalversteuerung. Das heißt vereinfacht ausgedrückt, dass der damals geltende Umwandlungsbetrag mit einer pauschalen Lohnsteuer (20 Prozent) versehen wurde und dadurch der Auszahlungsbetrag im Rentenalter als Einmalzahlung steuerfrei war bzw. die Rente mit einem geringen Ertragsanteil versteuert werden musste.

Direktversicherung im Porträt

Die Direktversicherung ist die auf das Leben eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossene Lebens- oder Rentenversicherung. Es können zwei Formen der Direktversicherung unterschieden werden: zum einen die Direktversicherung, die ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert wird, und zum anderen die Direktversicherung die vom Arbeitnehmer durch Gehaltsumwandlung finanziert wird. Auf die Gehaltsumwandlung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung besteht ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers. Bezugsberechtigt sind der Arbeitnehmer und im Todesfall seine Angehörigen.

Beim Abschluss der Direktversicherung gibt es meist eine Gesundheitsprüfung, da der Versicherer (den der Arbeitgeber allein, ggf. in Absprache mit seinem Betriebs- oder Personalrat, aussucht)

Leistungen wie

- Kapital- oder Rentenzahlung
- Hinterbliebenenrenten und
- Todesfall-Leistungen

erbringt.

An Rendite sind bei diesem Durchführungsweg 2,25 Prozent Garantiezins auf den Sparanteil (der nicht den eingezahlten Beiträgen entspricht) gesetzlich vorgeschrieben. Darüber hinaus versprechen die Anbieter, allerdings unverbindlich, meist Zinsgewinne zwischen 4 und 6 Prozent.


Die Direktversicherung ist der beliebteste Durchführungsweg in Deutschland bei der betrieblichen Altersversorgung.

Nachgelagerte Besteuerung

Seit den letzten steuerlichen Änderungen 2005 werden alle Alterseinkünfte schrittweise auf die nachgelagerte Besteuerung überführt. Das heißt, dass im Alter alle Einnahmen (z. B. gesetzliche Rente, Betriebsrente, private Rente, sonstige Einkünfte) zusammengezählt werden und mit dem persönlichen Einkommenssteuersatz der Arbeitnehmer – unter Berücksichtigung von Freibeträgen – versteuert werden. Der Versorgungsträger muss jedoch im Einzelfall die individuellen Besteuerungsgrundlagen mitteilen.

Bei der betrieblichen Altersversorgung erfolgt ab 2005 die volle Besteuerung der erhaltenen Betriebsrente und die Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Auflösung der betrieblichen Altersversorgung

Grundsätzlich ist eine Auflösung der betrieblichen Altersversorgung nicht vorgesehen. 

Das Betriebsrentengesetz spricht in diesem Zusammenhang von Portabilität.

Portabilität bedeutet in der betrieblichen Altersversorgung, dass ein Arbeitnehmer

Der neue Arbeitgeber muss die Einbringung eines alten bAV-Guthabens (nicht jedoch die Fortführung des Altvertrages) in einen neuen Vertrag im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ermöglichen.



Bei der Rückabwicklung einer betrieblichen Altersversorgung haben Arbeitgeber erhebliche Aufklärungspflichten.

von ihm bislang angespartes Kapital – unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen – beim Arbeitgeberwechsel vom alten zum neuen Arbeitgeber „mitnehmen“ kann.

Er kann also

- die beim bisherigen Arbeitgeber oder dessen Versorgungseinrichtung aufgebauten Anwartschaften auf eine Betriebsrente zum neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungseinrichtung übertragen lassen (Übertragungswert) oder den Vertrag komplett übernehmen lassen (Versicherungsnehmerwechsel).
- Alternativ kann er den Altvertrag ruhen lassen (Beitragsfreistellung). Das heißt, aus dem bisher angesparten Guthaben wird eine neue Altersrente berechnet und das vorhandene Kapital bis zum Ablauf weiter verzinst.
- den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortführen (Schicht 3 – Privatvertrag). Der Anbieter muss intern allerdings eine Trennung der Guthaben aus der bAV- und der Privatphase vornehmen, da über den bAV-Betrag nicht ohne weiteres verfügt werden kann.

Darüber hinaus besteht die Abfindungsmöglichkeit für sogenannte Kleinrenten, die 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigen. Das wären ca. 25 Euro Monatsrente (alte Bundesländer) und ca. 22 Euro Monatsrente (neue Bundesländer).

§ 3 Betriebsrentengesetz – Abfindung

1. Unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze abgefunden werden.
2. Der Arbeitgeber kann eine Anwartschaft ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1 vom Hundert, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde. Dies gilt entsprechend für die Abfindung einer laufenden Leistung. Die Abfindung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer

von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht.

3. Die Anwartschaft ist auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind.
4. Der Teil der Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens erdient worden ist, kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird.
5. Für die Berechnung des Abfindungsbetrages gilt § 4 Abs. 5 entsprechend.
6. Die Abfindung ist gesondert auszuweisen und einmalig zu zahlen.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben am 21./22.11.2006 beschlossen:

Für den Erwerb von Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem BetrAVG kann Beitragsfreiheit für Arbeitgeberleistungen bzw. Entgeltumwandlungen nach § 17 SGB IV in Verbindung mit der Sozialversicherungsentgeltverordnung oder § 115 SGB IV bestehen. Dabei ist unbeachtlich, ob das BetrAVG als Leistung auch eine nach § 3 BetrAVG zulässige Abfindung vorsieht.

Eine Abfindungsleistung nach dem BetrAVG stellt zwar auch kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar, wenn sie wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird. Es könnte sich jedoch um einen Versorgungsbezug nach § 229 SGB V handeln, wenn die Abfindung im zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben steht. Ein solcher zeitlicher Zusammenhang ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer das 59. Lebensjahr vollendet hat.

Abfindung von Anwartschaften ohne arbeitsrechtliche Grundlage

Bei einer nicht dem Gesetzeszweck folgenden Verwendung erworbener Anwart-

schaften bzw. einer Leistung, die im BetrAVG nicht als Leistung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen ist, wird der in der Sozialversicherung für Arbeitgeberleistungen bzw. Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung geregelten Beitragsfreiheit die Grundlage entzogen.

Da jedoch aufgrund des Versicherungsprinzips in der Sozialversicherung in abgewinkelte Versicherungsverhältnisse nicht mehr eingegriffen werden kann, verbleibt es bei der Beitragsfreiheit der Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Bei dem vom Arbeitgeber (bzw. der Versorgungseinrichtung) gezahlten Abfindungsbetrag bzw. Rückkaufswert handelt es sich um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten, der nach § 14 Abs. 1 SGB IV als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Für die Beitragsberechnung findet § 23a SGB IV Anwendung.

PRAKTISCHES BEISPIEL

Ein Mitarbeiter, der noch in Ihrem Betrieb tätig ist, will aus finanziellen Gründen seine Direktversicherung (Beginn: 2008) nach drei Jahren auflösen.

Schritt 1: Beratung

Sie informieren den Mitarbeiter über die steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen und finanziellen Nachteile dieser Auflösung. Dies lassen Sie sich schriftlich dokumentieren. Hilfsweise kann diese Aufklärung in Ihrem Auftrag auch der zuständige Versicherungsbetreuer/-vermittler vornehmen.

Schrittfolge 2: Werte

Sie als Versicherungsnehmer des Vertrages müssen beim Versicherer der bAV schriftlich die Information über den Rückkaufswert einholen.

Sollte Ihr Mitarbeiter trotz der erhaltenen Auskunft über die Höhe der Auszahlung und Ihrer Belehrung (insbesondere auch mit dem Hinweis auf Beitragsfreistellung) die Auflösung wünschen, setzen Sie ein gemeinschaftliches Kündigungsschreiben auf.

Schritt 3: Auszahlung

Der Rückkaufswert – der aufgrund der anfallenden Abschluss- und Verwaltungskosten nicht den eingezahlten Beträgen entspricht – beträgt angenommen 800 Euro. Dieser wird an Sie als Arbeitgeber/Versicherungsnehmer ausbezahlt.

Schritt 4: Versteuerung und Verbeitragung

Diese Einmalzahlung wird in der Entgeltabrechnung des Auszahlungsmonats als Sonderzahlung verbucht und mit Steuern und Sozialabgaben gemäß § 23 SGB verbucht.

Sollte der Mitarbeiter über die Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung kommen, hat dies keine Auswirkungen auf die SV-Beiträge.

Zahlenexempel:

Wenn Ihr Mitarbeiter die Steuerklasse I und keine Kinder hat und in Köln lebt, hat er bei 3.500 Euro Bruttoeinkommen abzüglich Steuern und Sozialabgaben ein Netto von ca. 2.057 Euro.

Wenn Sie dieses Brutto nun um unsere fiktiven 800 Euro Einmalzahlung aus der bAV-Auflösung auf 4.300 Euro erhöhen, bleibt ein Netto von ca. 2.438 Euro.

Von den 800 Euro bleiben also nur 381 Euro Netto übrig. Sicher ein Zusatzargument, um die Auflösung abzuwägen.

(Berechnungen mittels WISO Gehalt 2011)

Abschließender Hinweis

Als Personalverantwortliche trifft Sie auch hier eine umfassende Aufklärungspflicht zu den Nachteilen einer zweckwidrigen Auflösung der betrieblichen Altersversorgung, das sind zusammengefasst:

- Nachträgliche Sozialabgaben
- Verlust der betrieblichen Versorgung
- Erschwerte Aufnahme (z. B. höheres Eintrittsalter) und geänderte Bedingungen (z. B. Verzinsung) bei Neuverträgen
- Verlust der Steuervorteile aus Pauschalversteuerung (Kapitalleistung wäre nach 12 Jahren steuerfrei zu vereinnahmen) und
- Versteuerung der erhaltenen Beträge (Rückkaufswert bzw. Abfindungsbetrag).

Bevor Sie die Versicherungsnehmereigenschaft übertragen, dokumentieren Sie die Beratung zum Schicksal der betrieblichen Altersversorgung in der Personalakte. Das probate Mittel sollte deshalb immer die Beitragsfreistellung oder die Fortführung der Betriebsrentenverträge sein.

ANDREAS NAREUISCH
beratender Betriebswirt und
Finanzfachwirt sowie
Bundessachverständiger
www.nareuisch.de

